

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,
STUDI KASUS PADA PT TRANSFORMASI SECURITY**

SKRIPSI

Oleh:

JESICA SALIM

20190500029

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,
STUDI KASUS PADA PT TRANSFORMASI SECURITY**

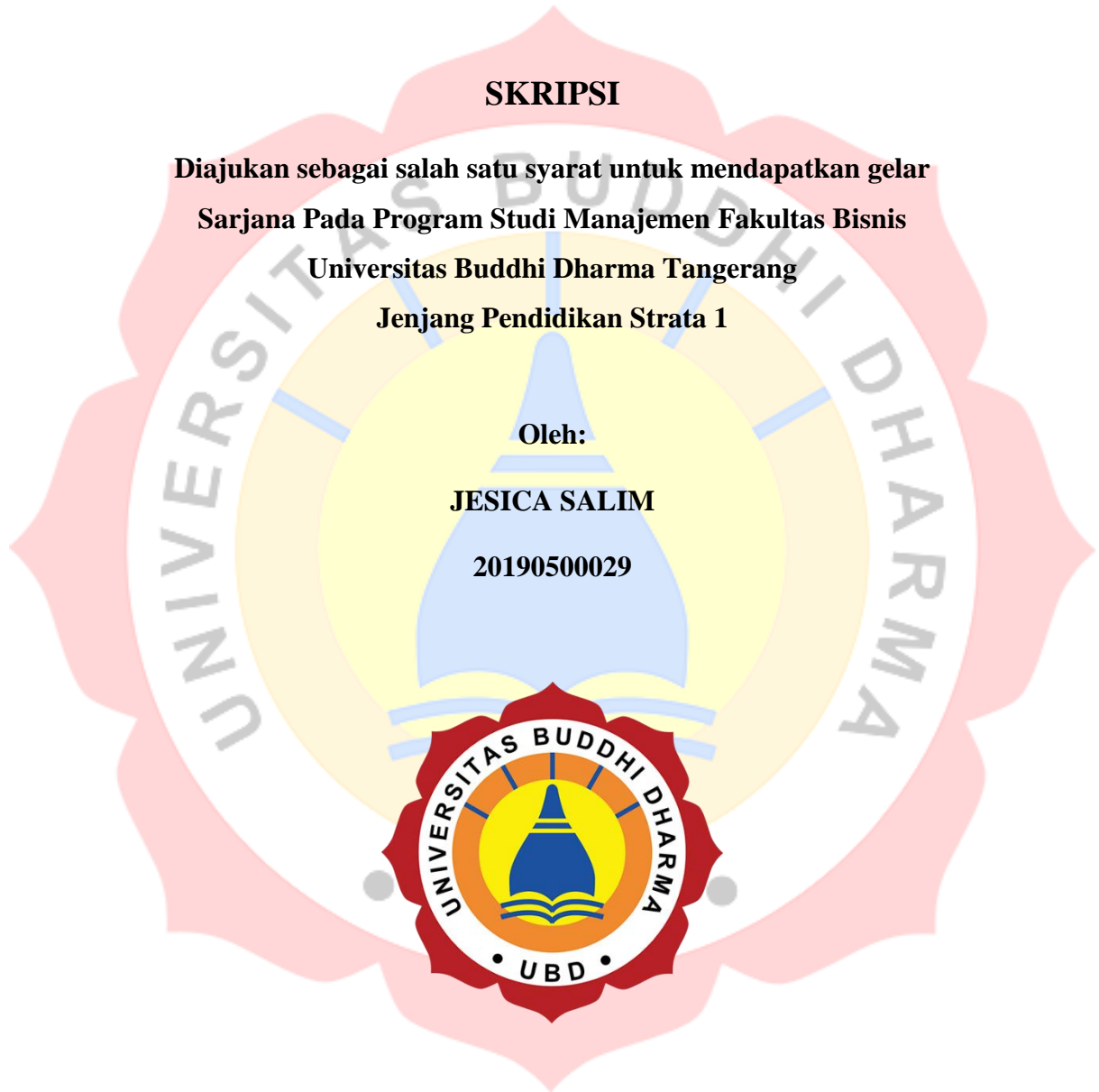
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

JESICA SALIM

20190500029



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

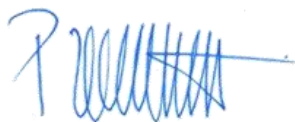
Nama Mahasiswa : Jessica Salim
NIM : 20190500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 16 Maret 2023

Menyetujui

Pembimbing,



Puijarti, S.E., M.M.
NIDN: 0419096601

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Jesica Salim

NIM : 20190500029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

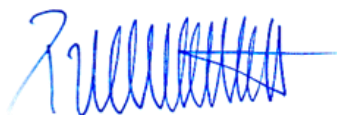
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 28 Juni 2023

Menyetujui

Pembimbing,



Puijarti. S.E., M.M.
NIDN: 0419096601

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pujiarti, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jessica Salim

NIM : 20190500029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

UBD Tangerang, 28 Juni 2023

Menyetujui

Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN: 0419096601

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jesica Salim
NIM : 20190500029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 16 Agustus 2023

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., CSBA.
NIDN : 0401016613

Penguji I : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003

Penguji II : Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 28 Juni 2023

Yang membuat pernyataan ini,



Jesica Salim

NIM : 20190500029

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500029
Nama : Jessica Salim
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Juni 2023

Penulis



Jessica Salim

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRANSFORMASI SECURITY**

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security baik secara parsial maupun simultan. Dalam melakukan penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat pada PT Transformasi Security. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh persamaan Linear $Y = 6,725 + 0,109 X1 + 0,388 X2 + 0,322 X3 + e$ yang artinya pada saat variabel X1 (Kompensasi), X2 (Kompetensi), dan X3 (Disiplin Kerja) terjadi peningkatan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,109, 0,388, dan 0,322.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung Kompensasi sebesar $6,139 > 2,022$. T_{hitung} untuk Kompetensi sebesar $8,537 > 2,022$. T_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar $8,855 > 2,022$. Dengan demikian variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji F diperoleh hasil $39,731 > 2,852$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENSATION, COMPETENCE,
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT TRANSFORMASI SECURITY**

ABSTRACT

This study aims to examine and determine whether there is an influence of Compensation, Competence, and Work Discipline on Employee Performance at PT Transformasi Security, both partially and simultaneously. The research was conducted using a quantitative descriptive method. The population of this study consisted of employees at PT Transformasi Security. The sample in this study was 42 respondents with data collection techniques using a questionnaire.

The results of data processing using SPSS version 25 obtained the linear equation $Y = 6.725 + 0.109 X1 + 0.388 X2 + 0.322 X3 + e$, which means that when variables $X1$ (Compensation), $X2$ (Competence), and $X3$ (Work Discipline) increase by 1 point, variable Y (Employee Performance) will increase by 0.109, 0.388, and 0.322, respectively.

Based on the results of hypothesis testing, the calculated t-value for Compensation is $6.139 > 2.022$, for Competence is $8.537 > 2.022$, and for Work Discipline is $8.855 > 2.022$. Thus, the independent variables have a partial influence on the dependent variable. Based on the F-test, the result is $39.731 > 2.852$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus it can be concluded that there is a simultaneous or collective influence of compensation, competence, and work discipline on employee performance.

Keywords : Compensation, Competence, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security”**. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program S1 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Papi dan Mami tercinta, Adik-adik tersayang serta keluarga besar yang telah memberikan cinta dan kasih sayang serta dukungan, doa dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
6. Para sahabat yaitu Sandra Salim, Lidya Lunardi, dan Yulianti Dotulong yang selalu memberi dorongan, kesabaran dan semangat kepada penulis sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Teman-teman seperjuangan yaitu Jimmy Claudio, Vandwuis Yang, Fietra Ramanadin, serta teman-teman mahasiswa di Universitas Buddhi Dharma yang sudah berjuang bersama dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
8. Seluruh pihak PT Transformasi Security yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Tangerang, 28 Juni 2023
Penulis

Jesica Salim
NIM : 20190500029

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6

D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori	10
1. Pengertian Manajemen.....	10
2. Fungsi Manajemen.....	11
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
4. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
5. Pengertian Kompensasi.....	15
6. Fungsi Kompensasi	16
7. Jenis Kompensasi.....	17
8. Pengertian Kompetensi	20
9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	21
10. Manfaat Kompetensi	24
11. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
12. Faktor Disiplin Kerja	26
13. Indikator Disiplin Kerja	27
14. Pengertian Kinerja.....	29
15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29

16. Indikator Kinerja Karyawan.....	31
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Perumusan Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Objek Penelitian.....	40
1. Sejarah Singkat PT Transformasi Security.....	40
2. Visi dan Misi PT Transformasi Security.....	41
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Tugas dan Tanggung Jawab.....	42
C. Jenis dan Sumber Data.....	48
1. Jenis Data.....	48
2. Sumber Data.....	49
D. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	51
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	52

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	52
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Data Penelitian	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas.....	55
c. Uji Asumsi Klasik.....	56
2. Uji Model	58
a. Uji Korelasi Berganda.....	58
b. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
c. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
d. Uji Koefisien Determinasi.....	60
3. Uji Hipotesis	61
a. Uji t (Uji secara Parsial)	61
b. Uji F (Uji secara Simultan)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Deskripsi Data Hasil Penelitian	63
1. Uji Frekuensi Data Responden	64
2. Uji Frekuensi.....	68
a. Kompensasi (X1) PT Transformasi Security	68
b. Kompetensi (X2) PT Transformasi Security.....	78

c. Disiplin Kerja (X3) PT Transformasi Security	88
d. Kinerja Karyawan (Y) PT Transformasi Security.....	98
B. Analisis Hasil Penelitian	108
1. Uji Data Penelitian	108
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)	108
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X2)	110
c. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)	112
d. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	115
2. Uji Asumsi Klasik.....	118
a. Uji Normalitas	118
b. Uji Multikolinearitas	119
c. Uji Heteroskedastisitas	120
3. Pengujian Model Statistik	122
a. Uji Korelasi Berganda.....	122
b. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	123
c. Analisis Regresi Linear Berganda.....	126
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	127
C. Pengujian Hipotesis.....	130
1. Uji t (Uji secara Parsial).....	130

a.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security	130
b.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security	131
c.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security	131
2.	Uji F (Uji secara Simultan)	131
D.	Pembahasan.....	132
BAB V	PENUTUP	135
A.	Kesimpulan	135
B.	Saran.....	137
	DAFTAR PUSTAKA	139
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	143
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Hasil Penelitian Terdahulu	32
Tabel III. 2	Operasionalisasi Variabel	52
Tabel IV. 3	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel IV. 4	Data Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel IV. 5	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel IV. 6	Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja	67
Tabel IV. 7	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	68
Tabel IV. 8	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Sesuai	69
Tabel IV. 9	Tanggapan Responden Mengenai Bonus	70
Tabel IV. 10	Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang Adil	71
Tabel IV. 11	Tanggapan Responden Mengenai Insentif	72
Tabel IV. 12	Tanggapan Responden Mengenai Insentif Sesuai Perjanjian	73
Tabel IV. 13	Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan	74
Tabel IV. 14	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya	75
Tabel IV. 15	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas	76
Tabel IV. 16	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas yang Memadai	77
Tabel IV. 17	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Mendukung.....	78
Tabel IV. 18	Tanggapan Responden Mengenai Keahlian yang Sesuai	79
Tabel IV. 19	Tanggapan Responden Mengenai Keyakinan	80
Tabel IV. 20	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mencari Solusi ...	81
Tabel IV. 21	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Pekerjaan	82

Tabel IV. 22	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja	83
Tabel IV. 23	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas	84
Tabel IV. 24	Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan	85
Tabel IV. 25	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Disiplin	86
Tabel IV. 26	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tanggap	87
Tabel IV. 27	Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran	88
Tabel IV. 28	Tanggapan Responden Mengenai Pemberitahuan Izin	89
Tabel IV. 29	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Sebagai Teladan	90
Tabel IV. 30	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab	91
Tabel IV. 31	Tanggapan Responden Mengenai Etika Dalam Bekerja	92
Tabel IV. 32	Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Rekan Kerja	93
Tabel IV. 33	Tanggapan Responden Mengenai Hukuman	94
Tabel IV. 34	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Standar	95
Tabel IV. 35	Tanggapan Responden Mengenai Kepatuhan Terhadap SOP	96
Tabel IV. 36	Tanggapan Responden Mengenai Kepatuhan	97
Tabel IV. 37	Tanggapan Responden Mengenai Tugas Tepat Waktu	98
Tabel IV. 38	Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan	99
Tabel IV. 39	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja	100
Tabel IV. 40	Tanggapan Responden Mengenai Memaksimalkan Kinerja	101
Tabel IV. 41	Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Prosedur	102
Tabel IV. 42	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Pengetahuan Baik	103
Tabel IV. 43	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian.....	104
Tabel IV. 44	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Secara Profesional	105

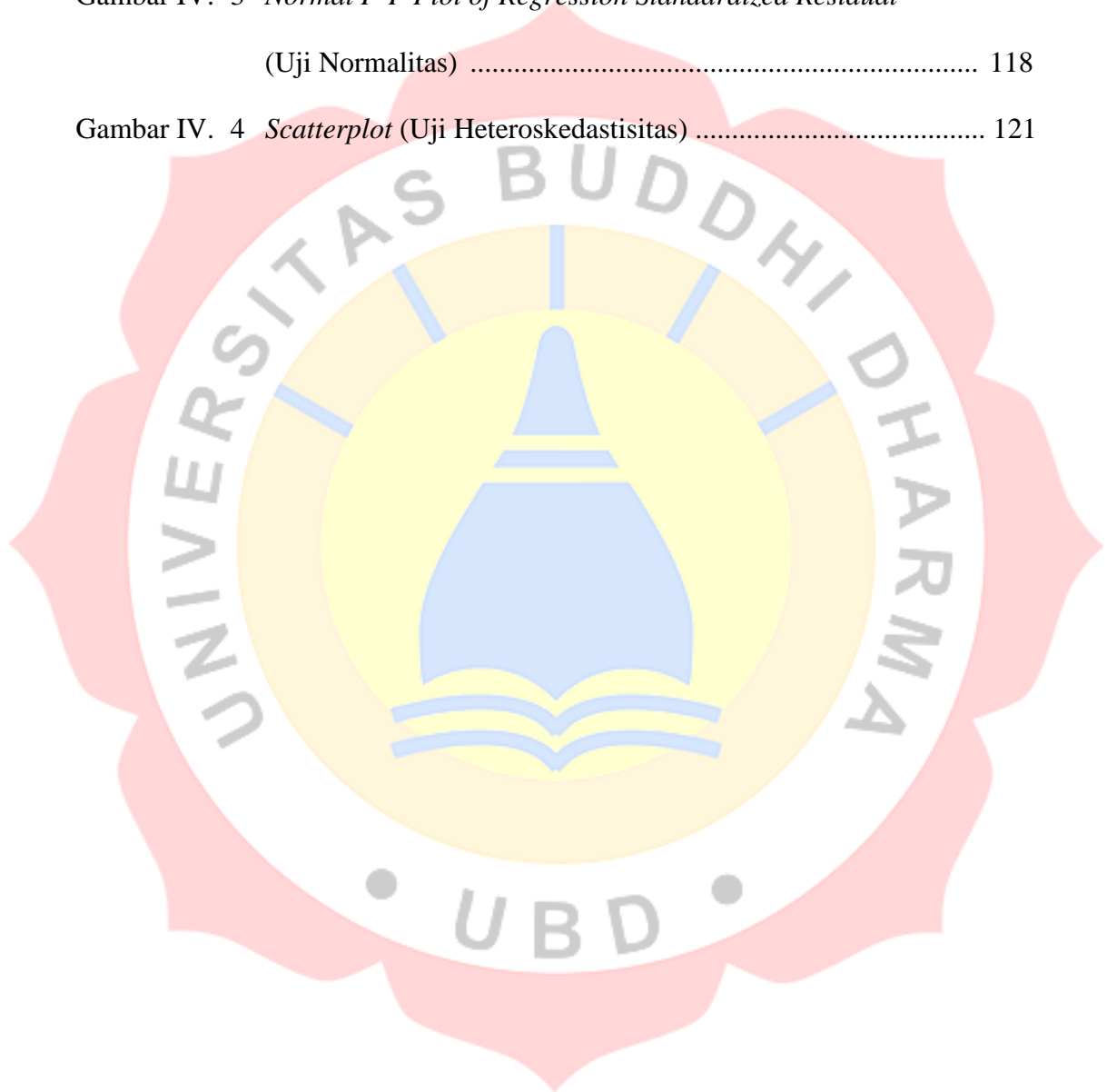
Tabel IV. 45	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab	106
Tabel IV. 46	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja	107
Tabel IV. 47	<i>Case Processing Summary</i> Kompensasi (X1)	108
Tabel IV. 48	<i>Reliability Statistics</i> Kompensasi (X1)	108
Tabel IV. 49	<i>Item-Total Statistics</i> Kompensasi (X1)	109
Tabel IV. 50	<i>Case Processing Summary</i> Kompetensi (X2).....	110
Tabel IV. 51	<i>Reliability Statistics</i> Kompetensi (X2)	111
Tabel IV. 52	<i>Item-Total Statistics</i> Kompetensi (X2).....	111
Tabel IV. 53	<i>Case Processing Summary</i> Disiplin Kerja (X3)	112
Tabel IV. 54	<i>Reliability Statistics</i> Disiplin Kerja (X3)	113
Tabel IV. 55	<i>Item-Total Statistics</i> Disiplin Kerja (X3)	114
Tabel IV. 56	<i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan (Y).....	115
Tabel IV. 57	<i>Reliability Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y)	115
Tabel IV. 58	<i>Item-Total Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	116
Tabel IV. 59	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	119
Tabel IV. 60	Uji Multikolinearitas	120
Tabel IV. 61	Uji Korelasi Berganda	122
Tabel IV. 62	Analisis Regresi Linear Sederhana X1	123
Tabel IV. 63	Analisis Regresi Linear Sederhana X2	124
Tabel IV. 64	Analisis Regresi Linear Sederhana X3	125
Tabel IV. 65	Analisis Regresi Linear Berganda	126
Tabel IV. 66	Uji Koefisien Determinasi X1	127
Tabel IV. 67	Uji Koefisien Determinasi X2	128

Tabel IV. 68 Uji Koefisien Determinasi X3	128
Tabel IV. 69 Uji Koefisien Determinasi X1,X2,X3	129
Tabel IV. 70 Uji F Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	127



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar III. 2	Struktur Organisasi PT Transformasi Security	42
Gambar IV. 3	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> (Uji Normalitas)	118
Gambar IV. 4	<i>Scatterplot</i> (Uji Heteroskedastisitas)	121



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

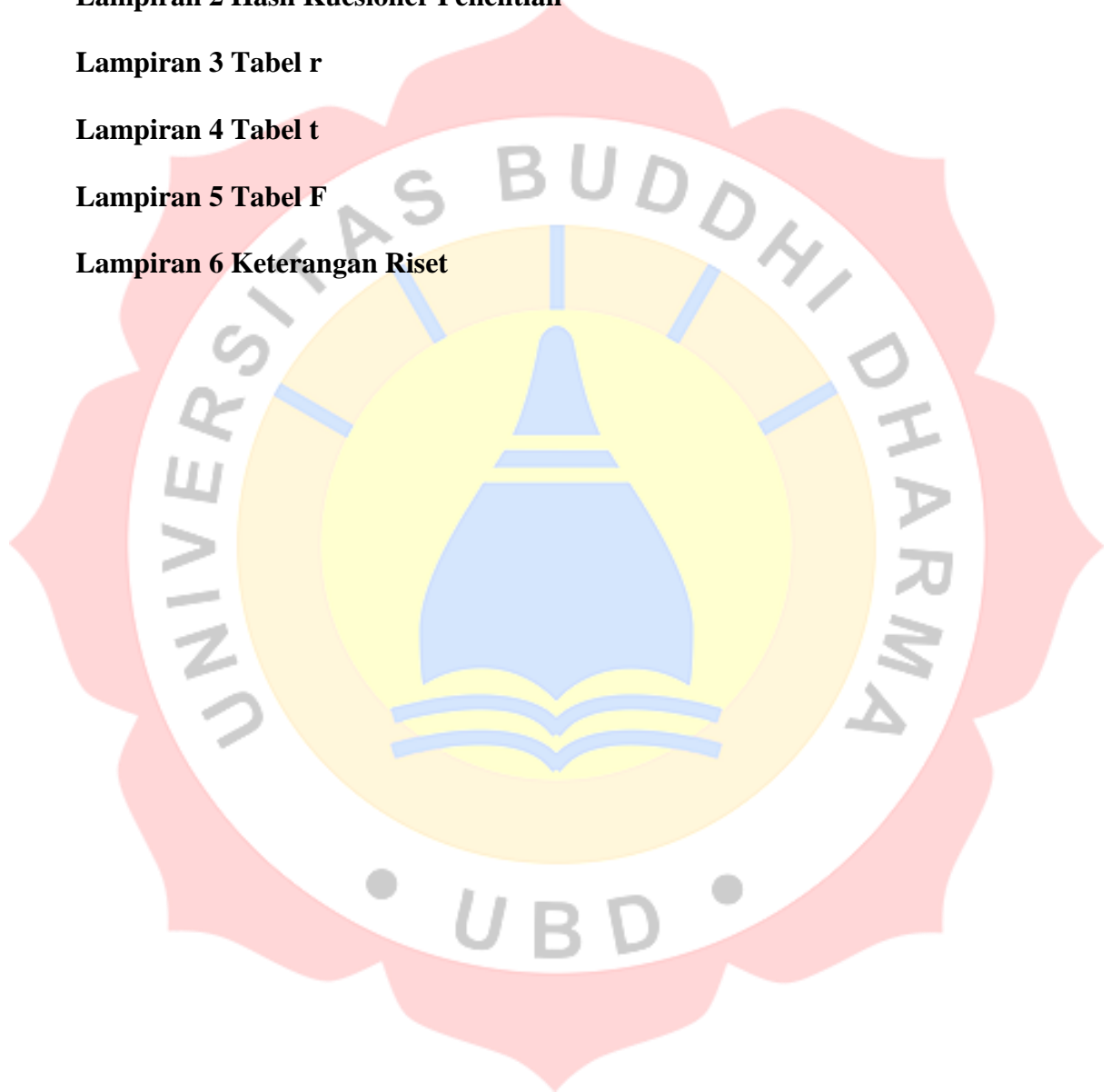
Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel r

Lampiran 4 Tabel t

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Keterangan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi dunia bisnis saat ini kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menunjang pengembangan perusahaan. Setiap organisasi maupun instansi atau perusahaan akan selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi perusahaan akan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta atau asset yang paling penting dan paling berharga bagi suatu organisasi atau instansi. Kesuksesan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang tinggi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil berupa kinerja yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu

organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain : gaji, insentif finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun, dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/loyalitas terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, keterampilan yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu, ataupun tingkat prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada era globalisasi ini, semua organisasi dihadapkan pada situasi dimana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi ini, karyawan diharuskan memiliki kompetensi yang mumpuni guna mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan, organisasi akan secara alamiah mengalami perubahan, baik yang disebabkan oleh lingkungan sekitar organisasi maupun bagian internal organisasi. Kompetensi seorang pegawai wajib ditunjukkan dengan pengetahuan yang dicirikan secara profesionalisme sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang mencakup kemampuan, kuantitas dan kualitas kerja, kehadiran, serta mempunyai kemampuan dalam bekerja sama. Pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang optimal apabila dibarengi dengan tersedianya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi melakukan berbagai upaya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan kompetensi yang dimiliki pegawainya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk mendukung perusahaan dalam bersaing dengan pesaingnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap

peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Disiplin kerja dapat berupa mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, selalu datang tepat waktu, rendahnya tingkat absensi di perusahaan, dll. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak ditegakkan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pembinaan disiplin dibutuhkan demi kelangsungan organisasi/instansi pemerintah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Sedangkan manfaat pembinaan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala aturan, dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik baiknya, untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, dengan disiplin, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Termasuk memberikan kontribusi melalui sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, baik untuk kepentingan instansi itu sendiri maupun dalam lingkungan dimana pegawai bekerja.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin akan selalu menuntut seluruh karyawannya untuk memiliki kinerja yang tinggi dengan

memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut seperti pemberian kompensasi, kompetensi yang dimiliki karyawan, dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan Pengamatan pada PT Transformasi Security, penulis menemukan beberapa masalah diantaranya adalah ketidaksesuaian pemberian upah/kompensasi kepada karyawan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Beberapa karyawan merasa beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan upah yang didapatkan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas atas pemberian upah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pemberian upah/kompensasi ini adalah menurunnya kinerja karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, dan siklus perputaran karyawan menjadi semakin tinggi.

Selain kompensasi, penulis juga menemukan masalah lain yang terjadi pada PT Transformasi Security yaitu masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat diketahui dari kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga hasil yang diberikan kepada perusahaan kurang maksimal. Kemudian lambatnya penyelesaian pekerjaan yang terkadang melebihi batas waktu kerja sehingga mengakibatkan adanya kerja lembur yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu masih banyak karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan disiplin kerja dalam kategori kehadiran. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT Transformasi Security”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi pada PT Transformasi Security antara lain :

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT Transformasi Security.
2. Kurangnya penguasaan dan pengetahuan terkait pekerjaannya sehingga hasil yang diberikan kepada perusahaan kurang maksimal.
3. Kurangnya kesadaran yang dimiliki karyawan akan disiplin kerja terutama dalam kategori kehadiran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security?
4. Apakah kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security.
3. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Transformasi Security.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

- a. Bagi Pihak Akademis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi lebih lanjut berkaitan dengan kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal tersebut.

b. Bagi Penulis :

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori-teori tentang hubungan pemberian kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil tindakan dan mengevaluasi karyawannya agar lebih baik dan dapat menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan.

b. Bagi Pihak Lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar, skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Sebagai gambaran dan untuk mempermudah pembaca memahami

isi penelitian, maka diuraikan secara singkat sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasioanlisasi variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Wahjono et al. 2019, 6) mengatakan bahwa :

“Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata dasar *to manage* yang secara harfiah memiliki arti mengelola. Sebagai kata benda manajemen dalam bahasa sehari-hari sering diartikan sebagai pimpinan, yaitu sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Ricky W. Griffin (Ismail et al. 2022, 33) mengatakan bahwa :

“Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasi, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, teorganisir, dan sesuai dengan jadwal”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (Pratama, 2020, 7) mengatakan bahwa :

“Manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para Manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Selain itu, manajemen juga melibatkan tanggung jawab”.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah gabungan ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemimpinan serta pengendalian atas penggunaan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Manajemen

Menurut (Parameswari et al., 2020) manajemen memiliki empat fungsi pokok yaitu :

- a. Merencanakan (*planning*), Pertama, tentukan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Bagi seorang manajer personel, perencanaan berarti menyiapkan program personel terlebih dahulu yang akan membantu tujuan perusahaan.
- b. Mengorganisasi (*organizing*) adalah Melakukan pembagian tugas atau struktur hubungan antara kelompok kerja karyawan sehingga organisasi dapat dijalankan sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Mengarahkan (*directing*) Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah dibentuk, maka fungsi ini berperan sebagai implementasi, seperti menunjukkan dan memberitahu kesalahan karyawan, pelatihan untuk merumuskan insentif,

penghargaan, atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan Disiplin yang mereka capai.

- d. Mengendalikan (*controlling*) Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh para manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, dan penilaian terhadap pelaksanaan semua aktivitas organisasi yang sedang berjalan atau telah berjalan guna mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Gunawan dan Sutrisna, 2022, 2) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan terlebih dahulu”.

Menurut Faustisno (Yusuf dan Maliki, 2020, 29) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (Tegor et al. 2020, 8)

mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian MSDM adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi/perusahaan.

4. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Parameswari et al., 2020) terdapat enam fungsi operatif atau fungsi teknis, yaitu :

- a. Pengadaan (*Recruitment*), Ini merupakan upaya untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah, kualitas, atau keahlian khusus dengan menemukan sumber asal yang diperlukan untuk tenaga kerja, menjalankan proses seleksi, dan memanfaatkan tenaga kerja berdasarkan prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan pasokan tenaga kerja..
- b. Pengembangan (*Development*), Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik dalam keterampilan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, karena penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang dilakukan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat

melaksanakan pekerjaan mereka di tempat baru sebaik mungkin. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan karyawan baru agar mereka dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

- c. Kompensasi (*Compensation*), Kompensasi ini didefinisikan sebagai pemberian imbalan atau penghargaan yang adil atau wajar dari perusahaan kepada karyawan-karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan-karyawan tersebut. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, insentif, manfaat, dan sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*), Upaya Integrasi mempengaruhi karyawan sehingga semua tindakan mereka dapat diarahkan ke tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan, dan rekan kerja.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*), Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana menjaga kenyamanan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal-hal baik, salah satunya adalah tingkat pergantian tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini perlu dipertimbangkan oleh perusahaan, yaitu pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

f. Pemisahan (*Separation*), Ini adalah aktivitas perusahaan untuk mengembalikan para pekerja ke masyarakat setelah mendedikasikan energi mereka di dalam perusahaan, termasuk di antaranya: pensiun, pemutusan sementara, pemutusan dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja, fungsi operasional.

5. Pengertian Kompensasi

Menurut (Adam Duha dan Sutisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Kompensasi ialah komponen terpenting pada pengelolaan SDM, yang menunjang menentukan kesuksesan perusahaan dengan, biasanya, memotivasi orang untuk memberikan hasil yang dibutuhkan”.

Menurut (Silaswara et al., 2021, 92) mengatakan bahwa :

”kompensasi adalah suatu bentuk kerjasama antara karyawan dengan perusahaan, dimana perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan”.

Menurut Handaru (Tj et al. 2021, 3) mengatakan bahwa :

“Compensation is a form of appreciation that a company gives to employees for what employees give to their organization. This compensation is the main reason for employees to join a company”.

“Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi inilah yang menjadi alasan utama bagi karyawan untuk bergabung dengan suatu perusahaan”.

Menurut (Pujiarti dan Pujianti, 2021, 3) mengatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh SDM atas kemampuan dan keahlian yang diberikan kepada suatu organisasi”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

6. Fungsi Kompensasi

Menurut Ardana (Silaswara et al. 2021, 92) terdapat 8 (delapan) fungsi dari kompensasi, yaitu :

- a. Ikatan kerja sama, dimana kompensasi akan diberikan jika karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian pada ikatan kerja sama yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, karena dengan memberikan kompensasi dapat memuaskan karyawan saat bekerja dan memenuhi kebutuhan fisik, sosial serta egoistinya.
- c. Pengadaan efektif, karena jika memberikan kompensasi tinggi akan memudahkan perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas.
- d. Motivasi, karena motivasi akan lebih mudah diberikan oleh manajer jika karyawan mendapatkan kompensasi yang cukup besar.

- e. Stabilitas karyawan, karena dengan kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas dan membuat tingkat *turn over* rendah.
- f. Disiplin, karena karyawan akan bekerja dengan baik jika balas jasa yang diterima sudah sesuai.
- g. Pengaruh serikat buruh, dan pengaruh ini dapat dihindari dengan memberikan kompensasi yang sesuai sehingga karyawan akan fokus bekerja dan tidak merasa kurang.
- h. Pengaruh pemerintah, intervensi pemerintah dapat dihindari dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan undang-undang kepada karyawan.

Menurut (Michael dan Pujiarti, 2023, 2) mengatakan bahwa :

“The purpose of compensation is to be able to appreciate the work of employees, retain employees so that employee turnover rates are stable”.

“Tujuan pemberian kompensasi adalah agar dapat menghargai hasil kerja karyawan, mempertahankan karyawan sehingga tingkat turnover karyawan stabil”.

7. Jenis Kompensasi

Menurut Prof. Dr. H. Suparyadi dalam buku (Silaswara et al. 2021, 97) mengatakan bahwa bentuk kompensasi dibagi menjadi dua,

yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan komponen-kompensasi dari masing-masing bentuk sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

Berupa imbalan yang secara langsung diterima oleh karyawan aktif dan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Kompensasi Finansial

- a) Gaji, sejumlah dana tetap yang diterima karyawan setiap bulan.
- b) Upah, sejumlah dana yang diterima karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah pelayanan yang diberikan atau jumlah produk yang dihasilkan.
- c) Tunjangan, imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi karyawan lainnya, bisa berupa tunjangan fungsional, tunjangan jabatan, dan tunjangan keluarga.
- d) Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mencapai kinerja yang melebihi standar perusahaan atau untuk karyawan yang melakukan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi, seperti karyawan di bagian radiologi rumah sakit atau karyawan dengan tugas khusus di luar tugas rutin.

2) Kompensasi Non Finansial

Merupakan berbagai fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif dan dapat menjalankan tugasnya. Beberapa fasilitas yang mungkin diberikan meliputi penggunaan mobil atau transportasi perusahaan, akomodasi seperti mess atau perumahan, perlindungan asuransi tenaga kerja, layanan kesehatan di balai kesehatan perusahaan, dan juga fasilitas non-finansial lainnya seperti pemberian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan jasa mereka selama bekerja di perusahaan, tetapi telah berakhir karena pensiun atau meninggal dunia. Ini adalah cara perusahaan untuk menghormati kontribusi dan pengabdian mereka.

1) Kompensasi Finansial

- a) Pensiun penuh adalah pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang dihentikan dari pekerjaan karena telah mencapai batas usia maksimal untuk pensiun. Dana pensiun ini terus diberikan kepada karyawan hingga mereka meninggal dunia.
- b) Pensiun dini adalah pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dalam

jangka waktu tertentu dan memilih untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun yang ditentukan. Jumlah dana pensiun yang diterima dalam kasus ini biasanya lebih kecil dibandingkan dengan pensiun penuh.

- c) Pesangon adalah pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang dipecat atau dihentikan oleh perusahaan. Pemberian pesangon ini hanya dilakukan satu kali sebagai bentuk kompensasi.
 - d) Pesangon Janda/Duda adalah pemberian sejumlah dana pensiun kepada janda atau duda dari karyawan yang meninggal dunia. Jumlah dana pensiun yang diberikan ditentukan berdasarkan peraturan pemerintah atau kebijakan perusahaan.
- 2) Kompensasi Non Finansial, yaitu berupa asuransi kesehatan yang diberikan kepada mereka yang telah memasuki masa pensiun, baik pensiun dini maupun pensiun penuh.

8. Pengertian Kompetensi

Menurut (Pujiarti, 2019, 4) mengatakan bahwa :

“Kompetensi individu dapat digambarkan sebagai karakteristik dasar, kepribadian yang paling dalam dan mempengaruhi perilaku seorang karyawan ketika ia menghadapi pekerjaan. Pada akhirnya, karakteristik dasar tersebut berpengaruh pada efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut (Sitio et al. 2022, 4) mengatakan bahwa :

“Kompetensi kerja adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan”.

Menurut Wibowo (Hartati et al. 2020, 297) mengatakan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kompetensi adalah sebuah karakteristik seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2017, 283) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang yaitu :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang mengenai dirinya ataupun mengenai orang lain akan sangat berpengaruh terhadap perilakunya. Jika seseorang berkeyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, maka tidak akan ada usaha bagi mereka untuk berpikir mengenai cara baru maupun cara berbeda untuk melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan cukup memiliki banyak peran terhadap kompetensi. Salah satunya dapat berdialog di hadapan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan lainnya misalkan menulis juga dapat dikembangkan dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

c. Pengalaman

Faktor yang mempengaruhi kompetensi selanjutnya adalah pengalaman, seorang karyawan yang memiliki pengalaman dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi di hadapan kelompok, mampu menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki juga dapat mempengaruhi kemampuan manajer serta pekerja dalam bidang kompetensi, misalkan ketika menyelesaikan masalah, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Bisa dilakukan dengan memberikan dorongan berupa penghargaan atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan, memberikan pengakuan, apresiasi dan perhatian kecil dari atasan dapat menjadi pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

f. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan masalah dengan manajer. Orang mungkin akan sukar mendengar perkataan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis berpengaruh terhadap kemampuan intelektual seseorang. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja.
- 3) Praktik pengambilan keputusan.
- 4) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

10. Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky (Sutrisno, 2019, 208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi marak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dan kini semakin populer dengan berbagai alasan, yaitu :

- a. Untuk memudahkan pemahaman, penting untuk mengartikulasikan dengan jelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks ini, model kompetensi akan dapat menjawab dua pertanyaan utama : apa keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang diperlukan dalam pekerjaan, dan perilaku mana yang secara langsung mempengaruhi kinerja.
- b. Menggunakan standar kompetensi sebagai alat seleksi dalam proses perekrutan karyawan dapat membantu organisasi dalam memilih calon yang paling berkualitas. Dengan memiliki pemahaman yang jelas mengenai perilaku efektif yang diinginkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan upaya seleksi ke target yang lebih terarah, sambil mengurangi biaya yang tidak perlu dalam proses perekrutan.
- c. Untuk meningkatkan produktivitas, kebutuhan untuk menjadikan organisasi lebih efisien mendorong kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara spesifik untuk mengatasi kekurangan dalam keterampilan mereka. Hal

ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan tugas dan tanggung jawab secara vertikal maupun horizontal.

- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi dapat ditemukan dalam model kompetensi. Dengan menggunakan model ini, organisasi dapat mengembangkan sistem imbalan yang dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan menjadi lebih terarah dan transparan dengan menghubungkan keputusan tersebut dengan kumpulan perilaku yang diharapkan dari seorang karyawan.
- e. Model kompetensi memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dengan model ini, organisasi dapat menentukan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang terus berkembang. Hal ini membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.
- f. Model kompetensi digunakan untuk menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Ini merupakan cara yang paling efektif untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan fokus utama yang harus ada dalam kinerja karyawan.

11. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (Setyaningsih et al. 2022, 4) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja merupakan alat komunikasi para pimpinan dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mematuhi segala peraturan organisasi”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (Silaswara et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada”.

Menurut Hamali (Sugandha et al. 2021, 109) mengatakan bahwa :

“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Disiplin Kerja adalah tugas yang harus di kerjakan oleh karyawan dengan baik dan benar untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

12. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Kartono (Silaswara et al., 2021, 226) mengatakan bahwa faktor disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin.
- b. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya.
- c. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.
- d. Ketidaknyamanan, dimana pegawai yang tidak merasa aman.

- e. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah bisa menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplinan karyawan.

13. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (Syafriana, 2017, 5) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan harus selaras. Tujuan yang ditetapkan harus jelas dan ambisius, tetapi juga sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan memadai dengan kemampuan mereka, mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan disiplin.
- b. Peran model dan kepemimpinan penting. Teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan berperan besar dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Dengan memiliki pimpinan yang memberikan contoh yang baik, disiplin para bawahan juga akan meningkat.
- c. Balas jasa dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Gaji dan kesejahteraan yang memadai dapat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada tingkat kedisiplinan mereka.
- d. Keadilan sebagai pendorong kedisiplinan. Prinsip keadilan memainkan peran penting dalam membangun kedisiplinan

karyawan. Karyawan cenderung menginginkan perlakuan yang adil dan merasa bahwa mereka dihargai sebanding dengan orang lain. Dengan menerapkan keadilan dalam pengakuan atau hukuman, ini akan mendorong terciptanya kedisiplinan yang baik.

- e. Waskat. Dengan waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan. Pimpinan harus memiliki keberanian dan ketegasan dalam tindakan untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan mampu menjaga kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan juga berkontribusi dalam menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Hubungan yang baik baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal, termasuk hubungan dalam kelompok langsung dan hubungan lintas kelompok, harus mencerminkan harmoni dan saling

mendukung.

14. Pengertian Kinerja

Menurut (Pujiarti, 2019, 3) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut (Hendriawan & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan perusahaan terhadap pegawai sehingga menghasilkan nilai dan keunggulan pekerjaan”

Menurut Wirawan (Yuli & Silaswara, 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah fungsi atau indikator-indikator yang menghasilkan suatu keluaran pekerjaan dalam waktu tertentu. Karyawan adalah pelaku, perencana dan selalu terlibat dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan”.

Menurut (Silaswara et al., 2021, 58) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi berdasarkan hak dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang memiliki korelasi dengan perusahaan. Tanpa melanggar hukum dan menjunjung etika”.

15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (Akbar, 2018, 6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Motivasi. Faktor yang mendorong manusia untuk bekerja terkait dengan kebutuhan yang perlu dipenuhi, yang melibatkan naluri manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
- c. Tingkat stres. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan saat ini. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berdampak negatif pada pelaksanaan tugas.
- d. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja, termasuk lingkungan kerja, ventilasi, dan pencahayaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- e. Sistem kompensasi. Kompensasi merujuk pada tingkat imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Penting untuk memberikan kompensasi yang memadai agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
- f. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan melibatkan penentuan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok karyawan dalam konteks organisasi. Desain pekerjaan yang jelas membantu karyawan untuk bekerja secara efektif sesuai dengan peran yang telah diberikan kepada mereka.

16. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Dewi, 2019, 27) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut merupakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan serta sejauh mana tugas-tugas diselesaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- b. Kuantitas. Kuantitas mengacu pada jumlah produk atau layanan yang dihasilkan, diukur dalam satuan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merujuk pada tingkat ketepatan dalam menyelesaikan aktivitas pada waktu yang ditentukan. Hal ini melibatkan koordinasi dengan hasil output dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lainnya
- d. Efektifitas. Efektivitas menggambarkan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang maksimal dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
- e. Kemandirian. Kemandirian mencerminkan tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas kerja tanpa

memerlukan bantuan atau pengawasan yang berlebihan dari atasan atau rekan kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
1	Muhamad Husni Mubarak (2019)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang	Persamaan Variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Coefficients pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyaannya $t_{hitung} 5,654 > t_{tabel} 2,010$ dengan sig $0,000 < 0,05$ dan Disiplin Kerja $6,173 > 2,010$ dengan sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial	Perbedaan Variabel yang diteliti adalah Komunikasi (X2).

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
2	Angga Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	<p>Persamaan Variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Berdasarkan tabel <i>Coefficients</i>, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} = 7,045 > t_{tabel} 1,67$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} = 6,352 > t_{tabel} 1,67$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif</p>	

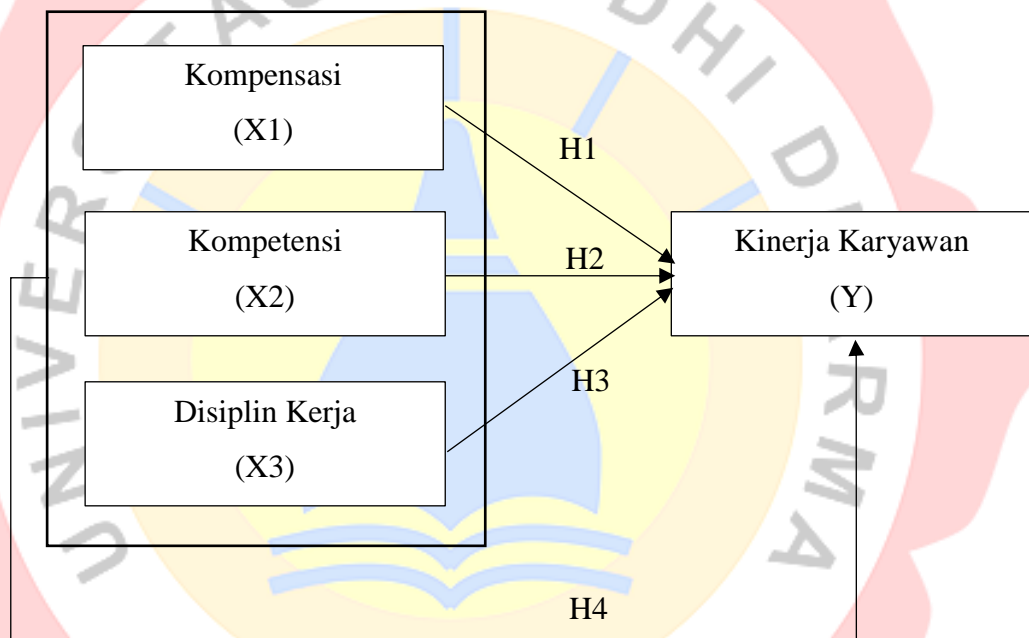
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 24,883 > F_{tabel} 2,80$ ($sig. 0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	
3	Pujianti (2021)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian</p>	<p>Persamaan Variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel <i>Coefficients</i>, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 2,745 > t_{tabel} 1,6898$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial</p>	<p>Perbedaan variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja (X_1).</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	
4	Aprissa (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo	<p>Persamaan variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Berdasarkan tabel <i>Coefficients</i>, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} 0,699 > t_{tabel} 0,159. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Disiplin Kerja (X2) t_{hitung} 0,857 > t_{tabel} 0,159 dengan sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh</p>	Perbedaan variabel yang diteliti adalah Motivasi (X3).

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			secara parsial terhadap kinerja karyawan.	
5	Mayesti dan Wasiman (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyards	<p>Persamaan variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Berdasarkan tabel <i>Coefficients</i>, pengaruh Disiplin Kerja (X1) $t_{hitung} = 3,885 > t_{tabel} 1,977$ dengan <i>sig.</i> $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kompetensi (X3) $t_{hitung} = 5,263 > t_{tabel} 1,977$ dengan <i>sig.</i> $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh</p>	Perbedaan variabel yang diteliti adalah Komunikasi (X2).

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

KERANGKA PEMIKIRAN

D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018, 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

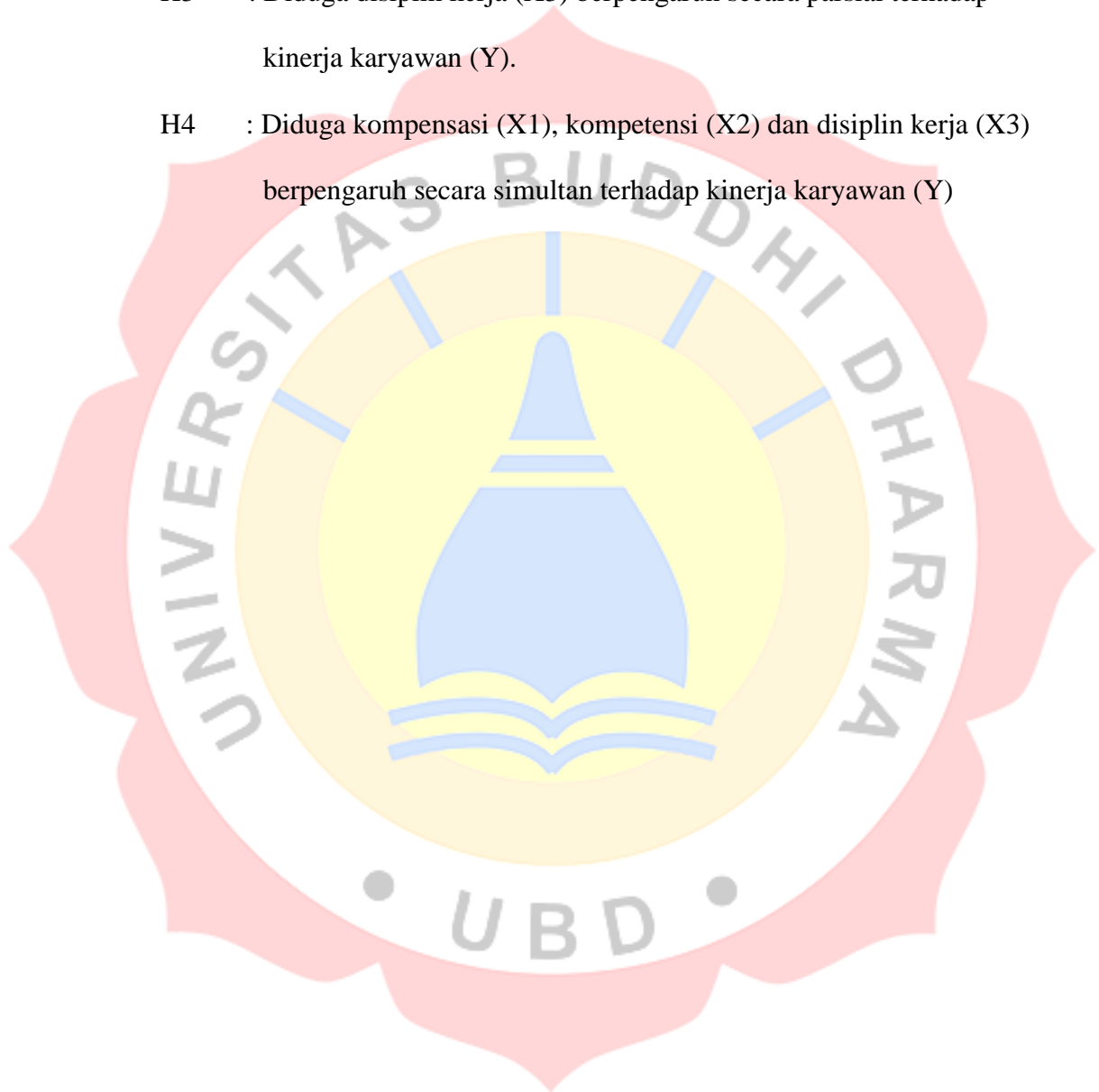
H1 : Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana metode ini memanfaatkan data secara kuantitatif kemudian dijabarkan secara deskriptif.

Menurut Shields (Bernardus & Silaswara, 2022) mengatakan bahwa :

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keberadaan populasi yang sedang diteliti”.

Menurut Sugiyono (Sutanto & Silaswara, 2022) mengatakan bahwa :

“Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang memakai data-data berisi angka untuk mengurai apa yang dicari. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka data yang didapat dari sumbernya di olah menjadi angka”.

Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pokok utama untuk memperoleh jalan keluar dari fenomena yang terjadi ketika meneliti sebuah kasus. Dalam penelitian ini yang diprioritaskan objeknya yaitu pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security yang berlokasi di Jalan Bintaro Raya No. 23 RT. 011, RW. 010 Kebayoran Lama Selatan, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12240.

1. Sejarah Singkat PT Transformasi Security

PT Transformasi Security adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengamanan. Nama transformasi Security lahir dari sebuah kepedulian dan komitmen yang tulus untuk melayani, membangun dan mengembangkan jasa pengamanan secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab menuju satu arah pasti yaitu Transformasi Indonesia.

PT Transformasi Security adalah satu-satunya perusahaan yang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa menerapkan inovasi dan paradigma baru pengelolaan jasa pengamanan yang didasarkan pada :

- a. Loyalitas dan dedikasi penuh pada terciptanya stabilitas keamanan, kemajuan dan perkembangan klien/mitra perusahaan.

- b. Profesionalitas dan komitmen penuh pada kesejahteraan karyawan sebagai asset utama, memperhatikan dan memberikan sepenuhnya apa yang menjadi hak karyawan.
- c. *Accountable*, transparan, dan siap diaudit.
- d. Kualitas SDM, disiplin kerja, kemampuan kerja, adaptasi, loyalitas, kerja sama, dan tanggung jawab demi kemajuan dan kesuksesan klien/mitra perusahaan.

PT Transformasi Security juga merupakan satu-satunya perusahaan yang memberikan berbagai layanan jasa pengamanan secara integral, yang ditunjang oleh tim ahli dari unit Kepolisian, TNI, dan para Pakar yang ahli di bidangnya untuk menjawab tantangan dan kebutuhan para klien/mitra perusahaan yang kami layani.

2. Visi dan Misi PT Transformasi Security

a. Visi Perusahaan

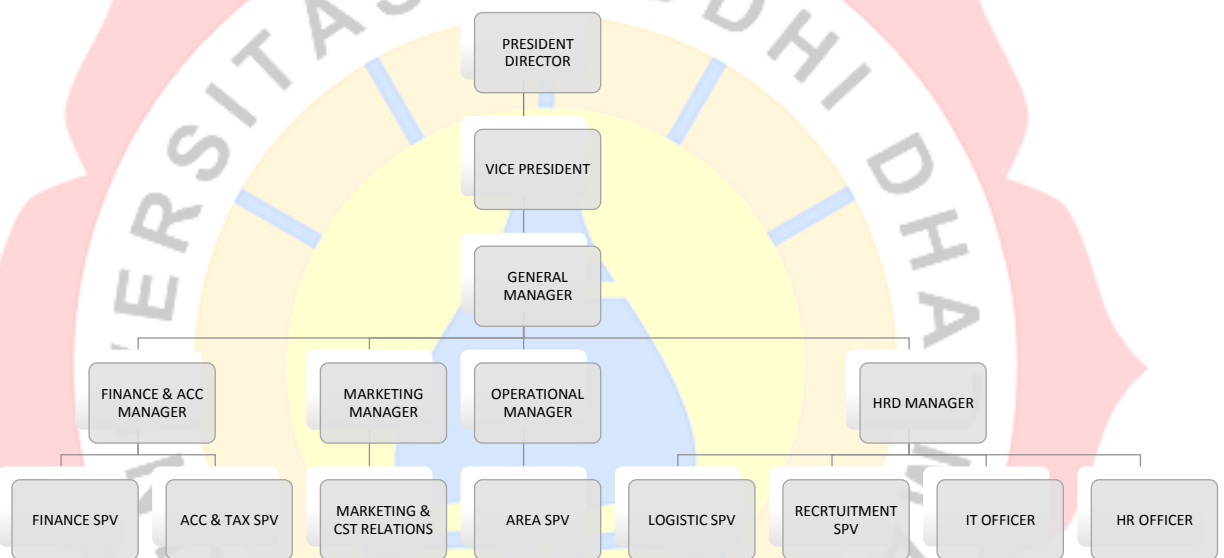
Menjadi perusahaan yang berkomitmen dan berdedikasi penuh pada layanan jasa pengamanan menuju terciptanya transformasi pelayanan keamanan yang jujur, adil, konsisten, berkualitas, dan bertanggung jawab.

b. Misi Perusahaan

- 1) Mempersiapkan dan mengembangkan secara kontinyu inovasi di bidang jasa pengamanan.

- 2) Mendidik, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan potensi, bakat, dan kualitasnya.
- 3) Menyediakan berbagai bidang pelayanan jasa pengamanan secara profesional yang didukung oleh tenaga ahli yang kompeten pada bidangnya.

3. Struktur Organisasi



Gambar III.2

STRUKTUR ORGANISASI PT TRANSFORMASI SECURITY

4. Tugas dan Tanggung Jawab

a. *President Director*

- 1) Memberikan persetujuan atas rencana perluasan dan pengembangan usaha yang akan dilakukan.
- 2) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.

- 4) Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

b. *Vice President*

- 1) Mendukung *President Director* dalam mengelola operasional perusahaan.
- 2) Mengawasi kegiatan departemen dan mengkoordinasi strategi.
- 3) Mewakili perusahaan dalam pertemuan dan negosiasi penting.
- 4) Mengambil keputusan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Mengawasi kinerja departemen dan memastikan pencapaian target.

c. *General Manager*

- 1) Mengelola dan mengawasi operasional harian perusahaan.
- 2) Membuat dan melaksanakan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- 3) Mengelola tim manajemen dan memastikan tujuan tercapai.
- 4) Menangani masalah yang timbul dalam perusahaan.
- 5) Bertanggung jawab atas pencapaian target dan profitabilitas perusahaan.

d. *Finance & Acc Manager*

- 1) Mengelola dan mengawasi kegiatan keuangan perusahaan.
- 2) Menyiapkan dan menganalisis laporan keuangan.
- 3) Merencanakan anggaran perusahaan dan mengawasi pengeluaran.
- 4) Mengelola hubungan dengan pihak eksternal seperti bank dan auditor.
- 5) Menangani perpajakan dan kepatuhan peraturan keuangan.

e. *Marketing Manager*

- 1) Mengembangkan strategi pemasaran dan rencana promosi.
- 2) Mengawasi pelaksanaan kegiatan pemasaran.
- 3) Menentukan target pasar dan mengidentifikasi peluang bisnis.
- 4) Memonitor dan menganalisis kinerja pasar dan pesaing.

f. *Operational Manager*

- 1) Mengawasi operasional harian perusahaan.
- 2) Mengelola tim dan sumber daya untuk memberikan layanan berkualitas.
- 3) Mengembangkan dan menerapkan prosedur operasional standar.
- 4) Memastikan efisiensi dalam penyediaan layanan.
- 5) Menangani masalah operasional dan meningkatkan produktivitas.

g. *HRD Manager*

- 1) Mengelola kegiatan sumber daya manusia dalam perusahaan.
- 2) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan.
- 3) Mengelola proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
- 4) Menyusun kebijakan dan prosedur SDM.
- 5) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

h. *Finance Supervisor*

- 1) Mengawasi kegiatan keuangan dalam departemen atau divisi.
- 2) Menyiapkan dan memeriksa laporan keuangan.
- 3) Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur keuangan perusahaan.
- 4) Mengelola anggaran departemen atau divisi.
- 5) Memberikan dukungan kepada Finance & Acc Manager.

i. *Accounting Supervisor*

- 1) Mengawasi kegiatan akuntansi dalam departemen atau divisi.
- 2) Memastikan pencatatan keuangan yang akurat dan tepat waktu.
- 3) Menyusun laporan keuangan dan mengawasi proses audit.
- 4) Mengelola proses pembayaran dan pelaporan pajak.

5) Memberikan dukungan kepada Finance & Acc Manager.

j. *Marketing & CST Relations*

1) Membangun dan memelihara hubungan dengan pelanggan jasa dan mitra bisnis.

2) Mengembangkan strategi pemasaran dan promosi.

3) Mengawasi komunikasi dan penyelesaian masalah pelanggan.

4) Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan menyesuaikan layanan.

5) Memantau kepuasan pelanggan dan mendapatkan umpan balik pasar.

k. *Area Supervisor*

1) Mengawasi operasional dan pengiriman layanan jasa di wilayah tertentu.

2) Memastikan implementasi kebijakan dan prosedur perusahaan.

3) Melatih dan mengembangkan tim kerja dalam wilayah tersebut.

4) Memonitor kinerja operasional dan memberikan umpan balik.

5) Menangani masalah operasional dan merespon perubahan yang diperlukan.

l. *Logistic Supervisor*

- 1) Mengelola proses logistik dan rantai pasok perusahaan.
- 2) Mengawasi pergudangan, pengiriman, dan distribusi layanan jasa.
- 3) Memastikan efisiensi dalam penyimpanan dan pengiriman barang.
- 4) Mengelola hubungan dengan pemasok dan mitra logistik.
- 5) Menangani masalah logistik dan meningkatkan efektivitas operasional.

m. *Recruitment Supervisor*

- 1) Mengelola proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
- 2) Menyusun strategi perekrutan yang efektif.
- 3) Melakukan wawancara dan evaluasi calon karyawan.
- 4) Melakukan verifikasi referensi dan latar belakang karyawan.
- 5) Mengelola administrasi terkait dengan perekrutan.

n. *IT Officer*

- 1) Mengelola infrastruktur teknologi informasi perusahaan.
- 2) Menyediakan dukungan teknis dan pemecahan masalah.
- 3) Mengelola sistem jaringan dan keamanan data.
- 4) Mengkoordinasikan implementasi proyek TI.
- 5) Mengelola anggaran dan aset TI.

o. *HR Officer*

- 1) Melaksanakan kegiatan operasional departemen SDM perusahaan.
- 2) Memproses administrasi karyawan seperti cuti dan absensi.
- 3) Menyediakan dukungan dalam proses rekrutmen dan seleksi.
- 4) Mengelola data karyawan dan melakukan pelaporan.
- 5) Menangani kebijakan dan prosedur terkait karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut (Meyarti Subagya & Silaswara, 2022) mengatakan bahwa :

“Data primer yaitu mengumpulkan secara khusus data baru yang belum diolah oleh peneliti yang bersangkutan untuk tujuan penelitian”.

Dalam penelitian ini, sumber data primer didapat dengan cara memberikan kuesioner yang akan dilengkapi oleh responden yaitu adalah karyawan PT Transformasi Security.

b. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta (Sugiarto, 2017, 87) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah data berupa informasi yang didapat secara tidak langsung atau dari tangan kedua yang digabungkan dari sekumpulan orang untuk sebuah tujuan dan tersaji untuk penelitian”.

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder didapat dari jurnal, buku, *google books*, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

1) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018, 199) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2018, 203) mengemukakan bahwa :

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.

3) Wawancara atau *Interview*

Menurut Berger (Kriyantono, 2020, 289) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek)”.

b. Sumber Data Sekunder

Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Sugiyono (Puri, 2015, 50) mengatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah”

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Saputra & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Populasi ialah semua unsur yang akan menjadi wilayah generalisasi. Unsur populasi ialah semua subjek yang akan diukur, yang termasuk unit yang diamati”.

Dari definisi populasi tersebut, penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transformasi Security yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut (Hartono & Parameswari, 2021) mengatakan bahwa :

“Sampel digunakan untuk memperoleh informasi yang tepat dan mengidentifikasi dengan penduduk yang menjadi tujuan penelitian, dapat memberikan data yang diidentifikasi dengan penduduk yang akan dipertimbangkan, dan data yang diperoleh akan digunakan sebagai bahan mentah dalam pengambilan keputusan”.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu jumlah dari populasi diambil secara menyeluruh sebagai sampel yaitu sebanyak 42 orang.

Menurut (Sugiyono, 2018, 128) mengatakan bahwa :

“Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Hartono dan Parameswari, 2021) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan informasi adalah strategi yang digunakan oleh para ilmuwan untuk memiliki pilihan untuk mengumpulkan informasi yang terkait dengan masalah eksplorasi yang mereka ambil”

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018, 199) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2018, 203) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.

c. Wawancara atau *Interview*

Menurut Berger (Kriyantono, 2020, 289) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek)”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Sugiyono (Puri, 2015, 50) mengatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah”

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif	Ordinal
	2. Kompensasi Tidak Langsung	4. Asuransi 5. THR 6. Fasilitas	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Sinambela, 2018)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X2)	1. Faktor Kompetensi 2. Manfaat Kompetensi 3. Indikator Kompetensi	1. Keterampilan 2. Keyakinan dan Nilai-nilai 3. Pengetahuan 4. Motivasi 5. Sikap 6. Pengalaman 7. Konsep diri	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Zainal, 2018)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Faktor Individu 2. Tingkat Pekerjaan 3. Faktor Lingkungan	1. Kehadiran 2. Teladan dan Pimpinan 3. Ketegasan 4. Pengawasan yang melekat 5. Sanksi Hukuman 6. Mentaati Aturan	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2019, 194)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	1. Dimensi Kinerja	1. Ketepatan Waktu 2. Kualitas	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
(Y)	2. Pengukuran Kinerja Karyawan	3. Kuantitas 4. Produktivitas 5. Pengetahuan Pekerjaan	
	3. Manfaat Kinerja Karyawan	6. Peningkatan Prestasi Kerja 7. Tanggungjawab 8. Inisiatif	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Afandi, 2021)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Serlina dan Sutisna, 2021) mengatakan bahwa :

“Validitas adalah tingkat ketepatan antara informasi yang benar benar terjadi pada objek penelitian dengn data yang dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti”.

Uji ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan atau pertanyaan yang digunakan peneliti dalam

penelitiannya. Kategori pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid bila $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir soal

$\sum Y$: jumlah skor total soal

$\sum X^2$: jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$: jumlah skor total kuadrat butir soal

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali ((Pratana dan Sutisna, 2022) mengatakan

bahwa :

“Pengujian reliabilitas termasuk keterkaitan dengan permasalahan kepercayaan kepada instrumen. Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu alat yang perihal ini angket dapat dipakai lebih dari satu kali oleh narasumber yang sama akan menghasilkan data yang tetap”.

Dalam uji ini, tingkat data taraf signifikan yang biasa digunakan adalah 0.5-0.7. Akan tetapi data dikatakan reliabel apabila nilai signifikan > 0.06 . Alat ukur instrument dikatakan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti

bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Rumus :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\left[\sum \delta_b^2 \right]}{\left[\sum \delta_t^2 \right]} \right]$$

Keterangan :

r_{tt} : koefisien reliabilitas instrument (total tes)

k : banyaknya butir pertanyaan yang sah

$\sum \delta_b^2$: jumlah varian butir

$\sum \delta_t^2$: jumlah skor total perhitungan uji reliabilitas

skala diterima, jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5%.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (Hendriawan dan Sutisna, 2022, 51)

mengatakan bahwa :

“uji normalitas biasa dimanfaatkan untuk melihat sekaligus menguji apakah model regresi variabel data yang normal yaitu data yang distribusi normalnya membuat garis yang mengikuti arah kurva normal”.

Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas digunakan juga untuk menentukan apakah suatu set data akan terdistribusi secara acak dengan variabel acak. Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan perbandingan

distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal baku. Dalam uji Kolmogorov Smirnov data dikatakan signifikan di atas 0,5 berarti data tidak terdapat perbedaan yang signifikan, sebaliknya jika di bawah 0,5 artinya terdapat perbedaan yang signifikan.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Saputra & Sutisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Pengujian multikolinieritas yaitu pengujian yang dijalankan dalam memastikan pada suatu model regresi terhadap kolinieritas atau interkorelasi antara variabel bebas VIF (Varance inflation factor) adalah metode yang digunakan dalam pengetesan uji ini, bila menggunakan metode VIF, bila ada varian di bawah 10, sehingga tidak ada persoalan multikolinieritas”.

Menurut (Indri & Putra, 2022, 8) mengatakan bahwa :

“Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah nilai Tolerance 10”.

Hipotesis yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : VIF > 10$, terdapat *multikolinieritas*
- b. $H_1 : VIF < 10$, tidak terdapat *multikolinieritas*

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Aristo dan Parameswari, 2022) mengatakan

bahwa :

“Uji Heteroskedastisitas dirancang untuk menguji ketidaksetaraan varians antara residual pengamatan dalam model regresi dan pengamatan lainnya. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan melihat

scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat. Grafik terdiri dari ZPRED dan SRESID yang tersisa”.

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas, yakni :

- a. Jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

2. Uji Model

a. Uji Korelasi Berganda

Menurut (Purnamasari, 2020, 4) mengatakan bahwa :

“Koefisien korelasi berganda adalah alat analisis yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen”

Analisis korelasi berganda merupakan alat untuk melihat kadar keterikatan antara Y dan X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersamaan.

Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)X (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin kerja

Dan jika :

$R = 0$ artinya tidak ada hubungan antara ketiga variabel

$R = 1$ artinya hubungan positif atau berhubungan kuat

$R = -1$ artinya hubungan negatif atau berhubungan lemah

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Tholok dan Rino, 2022) mengatakan bahwa :

“Analisi regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”.

Rumus Linear Sederhana yang akan digunakan :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstan

β : Koefisien arah regresi

X : Variabel bebas

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2018, 95) mengatakan bahwa :

“Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Persamaan analisis linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 = Variabel independen

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Purnamasari, 2020, 4) mengatakan bahwa :

“Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), biasanya dinyatakan dalam persentase”.

Untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(\beta_0 \Sigma Y + \beta_1 \Sigma X_1 Y + \beta_2 \Sigma X_2 Y + \beta_3 \Sigma X_3 Y - (\Sigma Y)^2)}{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

Keterangan :

R : besarnya koefisien determinasi sampel

JKT : Jumlah kuadrat total

JKR : jumlah kuadrat regresi

N : jumlah data pada sampel yang digunakan

β_0 : intesep sumbu Y dengan garis regresi konstan

Y : nilai variabel dependen

$X_{1,2,3}$: nilai variabel independen

$\beta_{1,2,3}$: nilai taksiran koefisien variabel independen pada garis regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji secara Parsial)

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020, 141) mengatakan bahwa :

“Uji t dikenal juga sebagai uji parsial yaitu untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial”.

Dalam uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : nilai korelasi parsial

r^2 : nilai koefisien determinasi

n : jumlah sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Dan jika :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dan H_0 ditolak.

2. sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan dan H_0 diterima.

b. Uji F (Uji secara Simultan)

Menurut (Theresia dan Parameswari, 2023) mengatakan bahwa :

“tujuan Uji F yaitu, menguji nilai sig persamaan yang untuk dapat diketahui besarnya pengaruh variabel (X) secara serentak kepada variabel (Y)”.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel *independen*

n : Jumlah anggota sampel

Dan jika :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak.
2. Sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima