Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yulandri¹

¹Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ydri5005@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled The effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Sinar Bengkulu Selatan. The formulation of the problem in this study is whether the effect of compensation and work discipline on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and discipline on employee performance at PT. Sinar Bengkulu Selatan.

This research was conducted on the employees of PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. While the time of this study was 20 days, from December 15 to January 5, 2020. The population of this study were employees at PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan, while the sample of this study were employees of PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan which amounted to 95 people.

Keywords: Compensation and Work Discipline on Employee Performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis atau yang lebih tepatnya perusahaan tempat pengelolaan minyak mentah kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki lahan sekitar 300 hektar kebun kelapa sawit perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang didirikan pada

tahun 2011.Kelebihan perusahaan ini adalah perusahaan ini berfokus pada pengelolaan minyak mentah,sehingga buah kelapa sawit yang segar dapat dikelola dengan baik dengan perusahaan sehingga menghasilnya minyak mentah yang berkualitas.Perusahaan ini dipilih karena memiliki jarak yang tidak terlalu jauh dengan alamat penulis dan penulis banyak mendengar cerita dari karyawan yang bekerja diperusahaan ini. Perusahaan ini sepenuhnya milik perseorangan dan bertujuan untuk menghasilkan minyak mentah yang baik dan berkualitas yang selanjutnya akan dikirim pabrik pusat untuk dikelola menjadi minyak jadi. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya.Dari informasi yang diperoleh dari karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan , dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan,kurangnya disiplin waktu, bisa menyebabkan kinerja karyawan tersebut sangat rendah.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.Kinerja karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan juga dapat diukur

melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (1997), kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Asmawi, M, 2017, Onsardi, 2018). Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam

bekerja (Firmandari, 2014). Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Keraf, 2000; Tangkilisan, 2005; Tanjung, 2005; Yuyu, n.d.).

Menurut Umar (2007:16) dan Onsardi (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007), bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Rivai (2003), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dala, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan

memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

Disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Baharuddin, Alhabsji, & Utami, 2013).

Berdasarkan survei lapangan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan pihak perusahaan tetapi masih terjadi pada karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan, seperti

1. Masih banyak karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih banyak di temui karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja.
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Tabel 1.1

Rekap absensi

Rekap absensi karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2019

Bulan	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah
Agustus	10 orang	3 orang	20 orang	43 orang
September	7 orang	1 orang	23 orang	15 orang
Oktober	15 orang	4 orang	15 orang	30 orang

Sumber : Manajemen Personalia PT.(SBS) Sinar Bengkulu selatan 2019.

Hasil dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT.(SBS) SinarBengkulu Selatan masih perlu diperbaiki terlihat pada bulan agustus sebanyak 10 orang izin 3 orang sakit dan 20 orang alfa menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sangtlah rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang ada di PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan turun. pada bulan september tingkat absensi karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan menurun 7orang izin 1 orang sakit dan 23 orang alfa sehingga tingkat kedisiplinan karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan meningkat dibandingkan dengan bulan agustus yang lalu. Sedangkan pada oktober 15 orang izin 4 orang sakit dan 15 orang alfa sehingga tingkat kinerja karyawan kembali rendah di bulan oktober di lihat dari absensi karyawan pada bulan oktober sehingga suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sulit untuk tercapai. Jika di lihat dari absensi karyawan tersebut bahwa kinerja karyawan sangatlah menurun karena

sudah melanggar aturan perusahaan yang di telah di tetapkan oleh pihak perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu :

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, (2015), Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ModernWidya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura .

Andi Armansyah, Idris Azis , Niluh Putu Evvy Rossanty,(2018), Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.

Ali Wairooy, (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan. Hal ini

berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam penelitian ini yang akan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SBS Bengkulu Selatan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Menurunnya kinerja karyawan pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan terlihat dari turunnya pelayan karyawan terhadap konsumen.
2. Kurang kondusifnya disiplin kerja yang ada, terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan.
3. Kurangnya kompensasi yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada.
4. Karyawan kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah pengaruhkompensansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.(SBS) SinarBengkulu Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.(SBS) SinarBengkulu Selatan?
3. Apakah kompensansi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Onsardi, 2019, Anjani, R., 2019). Menurut Mangkunegara (2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Brahmasari & Suprayetno, 2009; Devi, 2009; Suwati, 2013; Thoyib, 2005, Onsardi, 2020). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pengertian kinerja karyawan dari berbagai ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

2.1.1.1. Penilaian Kinerja

Definisi kinerja yang dikemukakan para ahlipun berbeda-beda, menurut Mangkunegara (2001) dan Putri, S.H., (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Simamora (2004), menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beranekan ragam jenis kinerja yang di ukur

melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi, yaitu: mutu, kuantitas, penyelesaian proyek, kerjasama, dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996: 324) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang di nilai, yaitu:

1. *Performance Improvement* yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment* yaitu membantu para pengambil para keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaiknya.
3. *Placement Decision* yaitumenentukan promosi, transfer dan demosi.
4. *Training and Development Needs* yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning and Development* yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat di capai.
6. *Staffing Process Deficiencies* yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational Innacurracies and Job Design Erors* yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam MSDM terutama di bidang informasi job analysis, job design dan sistem informasi MSDM.
8. *Equal Employment Opportunity* yaitu menunjukan bahwa placement decisions tidak diskrimintaif.
9. *External Challenges*, terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya.biasanya faktor ini tidak terlalu

terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat sehingga membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.

10. *Feedback*, yaitu memberikan umpanan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi karyawan itu sendiri.

Sedangkan Agus Dharma (2004), mengatakan hampir semua cara Hal pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan karyawan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. tidak semua kriteria pengukuran kinerja karyawan tetapi hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang karyawan yang tidak efektif.

2.1.1.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004) sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009), indikator dari kinerja adalah

1. Kualitas, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Suwondo dan Sutanto(2015) penilaian kinerja dapat diukur dengan:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Menurut Robbins (2006) menyatakan indikator kinerja karyawan, yaitu

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
7. Disiplin kerja. Yaitu mentaati dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan (Onsardi, 2020).

Dari 3 ahli yang dirujuk, maka peneliti menggunakan indikator dari, kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009), adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Kompensansi

Kompensansi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang di berikan oleh perusahaan (Onsardi, 2018). Lebih lanjut menurut Rivai (2003) kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (hourly wage)”.

Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013:85-86) bahwa ada dua bentuk kompensasi yaitu: (a) Upah dan Gaji. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per

hari, per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa nya.

Menurut Handoko dalam Eddy Sutrisno (2011:183-184) dimensi kompensasi meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu: (a) Kompensasi langsung meliputi: gaji/upah dan insentif. (b) Kompensasi tidak langsung meliputi : fasilitas kantor, asuransi, transportasi waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118)

Menurut para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.1. Tujuan pemberian kompensasi

Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja (Notoadmojo dalam Tohardi 2002:414) yaitu

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan, dengan selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performa karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi. masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tujuan, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih baik betah bekerja pada organisasi itu, berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih baik banyak pula peluang memilih karyawan yang lebih baik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti menghematkan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensansi yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009:127-129) sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensansi relatif kecil. sebaliknya jika pencari kerja lebih banyak sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensansi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensansi akan semakin besar. Tetapi sebaiknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensansi kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensansi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensansi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensansi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensansinya kecil.

5. Pemerintah dan undang – undang dan keppers

Pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari upah di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.2.3. Indikator – indikator kompensasi

Menurut Mondy dan Noe (2008), indikator kompensasi karyawan yaitu

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2012: p.86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Sedangkan menurut Onsardi (2018) indikator kompensasi terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan-tungan. Dari pendapat ahli yang dirujuk, maka peneliti menggunakan indikator dari, kompensansi menurut Hasibuan (2012: p.86),mendefinisikan bahwa, Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif “.

2.1.3 Displin kerja

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian

disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

Menurut Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Alex Nitisemito (2000:200) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Heidjrachman dan Husnan (2002:15) menyatakan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Berikut indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu”.

Heidjrachman dan Husnan (2002:15) menyatakan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Berikut indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu”

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Pengertian disiplin kerja dari berbagai ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimenjo(2011:86) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
6. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.

2.1.3.2. Macam-Macam Displin Kerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2008 ; 129)Macam-Macam Disiplin Kerja Ada 2 bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2006) yang mengemukakan bahwa: *Corrective discipline requires attention to due process*,

which means that procedures show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) A presumption of innocence until reasonable proof of an employee's role in an offense is presented; 2) The right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) Discipline that is reasonable in relation to the offense involved. Keith Davis (2006) berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai membuktikan pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.3.3. Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Alex S. NitiseMITO (2002:123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

1. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

3. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpatindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

4. Partisipasi

Dengan memasukan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwaperaturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

6. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinansehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

2.1.3.4. Hambatan Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Dolet Unaradjan(2003:30:32) faktor-faktor yang penghambat disiplin sekitarnya.

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan kuatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Faktor-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor eksternal. Yaitu: masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersifat permisif. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti: keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan rendah diri, perasaan takut dan kuatir, perasaan tidak mampu, kecemasan suara hati dan rasa bersalah yang keliru, dan kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

2.1.3.5. Indikator – Indikator Kedisiplinan Kerja

Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standart kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja , jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Soejono(2000), indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi

Dari 3 ahli yang dirujuk, maka peneliti menggunakan indikator dari, Disiplin kerja Menurut " Rivai (2006). Pengertian disiplin kerja dari berbagai ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tindakan seorang karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.1.4 Pengaruh Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensansi merupakan salah satu bentuk pendorong agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberi timbal balik atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dimana pemberian kompensansi ini diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensansi dengan

perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkat kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya, sehingga kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Catherine Nathania, 2016).

Kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat (Yinawati , 2016). Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan.

2.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik disiplin kerja , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Baharuddin, Alhabsji, & Utami, 2013).

Dalam penelitian Ali Wairooy(2017), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

2.2. Hasil penelitian yang relevan

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

N o	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2015)	Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ModernWidya Tehnical Cabang Jayapura	Kuantitatif	Variabel kompensansi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2	Andi Armansyah, Idris Azis , Niluh Putu	Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Kompensansi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

N o	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
	Evvy Rossanty (2018)	Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu		Displin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) Kompensansi(X1) dan disiplin kerja(X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII	Kuantitatif	kompensansi (X ₁) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), disiplin kerja (X ₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
4	Any Isvandiar (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensansi (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Disiplin kerja (X ₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
5	Putu Agus Candra Mahardika, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Kompensansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi(X ₁) dan disiplin kerja(X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
6	dina kurniati (2018)	Pengaruh Kompensansi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

N o	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
				Karyawan. Dan secara Simultan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Ilham Thaief, ArisBaharu ddi, Priyono& Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance	Kuantitatif	The training, compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance in PT. PLN (Persero) Malang Service and Network Area.
8	Priyono, Suheriyatman (2016)	Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam	Kuantitatif	From the results of the regression equation the influence of variables (job satisfaction, compensation and working discipline) with the performance of employees at PT. Lion Air Batam, there was a strong and significant influence, because the higher job satisfaction, compensation and working discipline, the higher the employee's performance because it has a probability value of less than 0.05
9	Komang Edy Sukarta Wirya (2019)	The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City	kuantitatif	The results showed that compensation has a positive and significant effect on work discipline. Work environment have positive and significant effect to work discipline. The work environment has a positive and significant impact on performance. Work discipline has a positive and significant impact on performance

2.3 Kerangka teoritik

Berdasarkan pada kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka kerangka konsep penelitian dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka teoritik

Keterangan :

1. H1 : Berpengaruh secara parsial varibale (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H2 : Berpengaruh secara parsial variable (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H3 : Berpengaruh secara simultan variable (X1) Dan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4. Definisi operasional

Definisi Operasional variabel ini mengacu pada beberapa definisi konseptual variabel peneliti yang telah dibahas dalam kajian pustaka, maka definisi operasional variabel penelitian dijelaskan pada bagian berikut.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Independen				
Kompensansi (X ₁)	Kompensansi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan perusahaan	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas kantor Menurut Hasibuan (2012: p.86)	Kuesioner	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan.	1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja 2. Ketaatan terhadap standar kerja 3. Kepatuhan terhadap peraturan 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis Rivai (2006)	Kuesioner	Ordinal
Dependen				
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Menurut Mangkunegara (2009)	Kuesioner	Ordinal

2.5.Hipotesis

Dr. Sugiyono mengutarakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Jawaban masih berdasarkan teori yang relevan, tetapi belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Sutrisno Hadi menambahkan bahwa penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penyelidikan fakta-fakta yang dikumpulkan

Untuk kepentingan penelitian ini, sesuai dengan tujuannya diajukan hipotesis pengaruh berikut:

1. Diduga Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan yang beralamatkan di JL. Desa Nanjungan Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dari 15 Desember 2019 – 5 Januari 2020.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman tentang Kompensasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Data diambil dari karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan, melalui kuesioner.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2010:173) Menjelaskan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian." Sedangkan menurut Sugiyono (2010:80) Populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sejumlah 123 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (lihat Sevilla 1994) dalam Husein Umar (2008) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (5%).

Penelitian ini menggunakan tingkat keandalan 90% karena menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 5%. Menurut Sugiyono (2008 : 138) pembulatan ke atas dilakukan karena berdasarkan tabel ukuran sampel dan batas kesalahan untuk tingkat kelonggaran penelitian 5%. Apabila dilakukan perhitungan menggunakan rumus, maka jumlah minimum yang di peroleh adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{123}{1 + 123.0,05^2} = 94,0726$$

Maka sampel dibulatkan menjadi 95 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya. Pengambilan 95 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada karyawan.

3.4.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Menurut Arikunto(2005), Kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

Menurut Nazir(2007), kuesioner atau daftar pertanyaan adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur

variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Ordinal 5 poin (Prasetyo,2006).

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

Tabel 3.1
Interval Skor Skala Ordinal

No	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-Ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner

No	Variable	Indikator	No. Item	Jumlah
1	Kompetensi (X1)	1. Gaji	1-2	2
		2. Upah	3-4	2
		3. Insentif	5-6	2
		4. Tunjangan	7-8	2
		5. Fasilitas kantor	9-10	2
Total		5	5	10
2	Disiplin Kerja (X2)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja	1-2	2
		2. Ketaatan terhadap standar kerja	3	1
		3. Kepatuhan terhadap peraturan	4-5	2
		4. Tingkat kewaspadaan	6-7	2
		5. Bekerja etis	8-9	2
Total		5	5	9

3	Kinerja Karyawan(Y)	1. Kualitas	1-2	2
		2. Kuantitas	3-4	2
		3. Pelaksanaan tugas	5-6	2
		4. Tanggung jawab	7-8	2
Total		4	5	8

3.5.Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini yaitu menguji validitas dan realibilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuisioner, maka kesungguhan responden mengisi merupakan hal yang penting. Adapun uji instrument yang dimaksud adalah menguji valid dan reliabelitas yang dilakukan pada sampel uji, ditentukan dengan sampel khusus sejumlah 20 orang responden diluar sampel penelitian yaitu karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan, instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah terkumpul diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2012).

Menurut sugiyono (2013) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Cara untuk mencari nilai

validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

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

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila thitung > t_{tabel} , berarti data tersebut signifikan dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel , berarti data tersebut tidak signifikan dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation > 0,30 (Priyatno, 2012).

Hasil uji validitas dari data yang didapat di PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan jalan Desa Nanjungan Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

Table 3.3

Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	Total Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi(X_1)	1	0.693	Valid
	2	0.793	Valid
	3	0.755	Valid
	4	0.474	Valid
	5	0.518	Valid
	6	0.461	Valid
	7	0.509	Valid
	8	0.350	Valid
	9	0.576	Valid
	10	0.520	Valid
DisiplinKerja (X_2)	1	0.795	Valid
	2	0.690	Valid
	3	0.795	Valid
	4	0.458	Valid
	5	0.781	Valid
	6	0.865	Valid
	7	0.841	Valid
	8	0.455	Valid
	9	0.613	Valid
KinerjaKaryawan (Y)	1	0.710	Valid
	2	0.532	Valid
	3	0.587	Valid

	4	0.480	Valid
	5	0.675	Valid
	6	0.569	Valid
	7	0.480	Valid
	8	0.665	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Dari table 3.3 diatas bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefesien korelasi yang lebih besar dari 0.30 sehingga semua indikator tersebut valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010: 3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurantetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisienreliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengkuran koefisien alpha dari Cronbach. Semakin mendekati koefisien 1 alphadari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 dipertimbangkan kurang baik, dan sebaliknya jika di atas 0,60 sangat baik (Sekaran, 2006: 182). Uji reliabilitas dilakukan terhadap skor jawaban atas kuesioner yang diberikan terhadap responden dengan menggunakan program SPSS.

Hasil uji reliabilitas dari data yang didapat di PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan di Jalan Desa Nanjungan Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

Table 3.4
Ringkasan Hasil Nilai Cronbach Alpha Dari Tiap Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut Of Value	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kompensasi	0.760	0.60	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0.854	0.60	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.717	0.60	8	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Dari table 3.4 di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alfa lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini reliable.

3.6. Teknik analisis deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval penelitian, adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan

X = angka rata-rata

N = jumlah skor

$\sum x$ = nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan rentang interval penelitian tersebut. Dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I= interval

R= range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K= jumlah kategori

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala hingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

Interval penelitian variabel penelitian

Tabel 3.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Interval koefisien	Tingkat hubungan
--------------------	------------------

4,20-5,00	Sangat setuju
3,40-4,19	Setuju
2,60-3,39	Ragu-Ragu
1,80-2,59	Tidak setuju
1,00-1,79	Sangat tidak setuju

Sumber : (Cooper dan Emory, 2016)

3.7. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.7.3 Uji Asumsi Klasik Normalitas (Sunyoto, 2009)

Bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau graik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsinormalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal

atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ketidaksamaan varians dari residuals satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139).

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2009:96)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kompensansi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Koefisien regresi (konstanta)

b₁ = Koefisien regresi Kompensansi

b₂ = Koefisien regresi Displin Kerja

X₁ = Kompensansis

X₂ = Displin Kerja

e = Standar error / variabel penggangg

3.9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013: 260) Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = b_1 \times 100\%$$

Dimana :

K_d = Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika R^2 mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika R^2 mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (t-test)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel depend.

Taraf signifikansi yang penulis gunakan dalam uji t ini adalah pada tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha=0,050$). Apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,050$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Sugiyono, 2013:270)

Keterangan:

t = Nilai t Hitung

b_i = koefisien Regresi

Dalam pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan

kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

3.10.2 Uji Simultan (F-test)

Adapun untuk menguji hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan Uji

$$F : F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F_h = Pengujian signifikansi koefisien regresi berganda

R = Koefisien regresi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensansi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,050$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,050$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa.2017. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical.Vol 5 no 3 (2017)
- Andi Armansyah , Azis, Idris & Rossanty, Evvy, Putu, Niluh (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu”. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4 (3) ; 235-244
- Any Isvandiari.2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karayawan PG.Meritjan, kediri, 2012. *Jurnal JIBEKA*, Vol.11 No.1 Agustus 2017.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ali Wairooy (2017),” Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198

- Baharuddin (2009),” Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”. Profit (Jurnal Administrasi Bisnis), 6(2).
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Hei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Catherine Nathania. Skripsi. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung
- Davis, Keith. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dolet Unarandjan. 2003. Manajemen Displin. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Danang Sunyoto, “ Analisis Regresi dan Uji Hipotesis”, MedPress, Yogyakarta 2009.
- Dina Kurniati, (2018),.” Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep
- Eddy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Journal of Management and Sustainability. Vol 4 No.2.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, Dr., M.B.A.,Manajemen Personalia, edisi kedua, penerbit BPFE – Yogyakarta, Yogyakarta 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilham Thaief, Aris Bhaharuddin, Priyono, Mohamad Syafi’I Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Disciplin Against Employee Job Performance. Review of European Studies, vol 7 No. 11. (<http://eprints.binadarma.ac.id> diakses pada tanggal 15 oktober 2017)

- Imam, Ghazali., 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Keraf, Gorys. 2000. Diksi dan Gaya Bahasa. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Komang Edy Sukarta Wirya, 2019,.” The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City.
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/605>
- Mangkunegara. (2010). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mondy, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (No. bgwju). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (No. yq85t). Center for Open Science.
- Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Bisma* Vol. 4 Tahun 2016.

- Priyono , Suheriyatmono, (2016),”Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. Journal / Review Of European Studiens / Archives / Vol.8, No.4 (2016).
- Prasetyo. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (No. tfbve). Center for Open Science.
- Rivai, Veitzal., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Sevilla, 1994, Pengantar Metode Penelitian, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Suwondo, Diah Indriani., Sutanto, Addy Madiono. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. E- Jurnal, Vol. 3, No. 1, Januari 2015, Hal. 84-94
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suprayetno (2009),” Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”. Profit (Jurnal Administrasi Bisnis.
- Suwati, Yuli (2013) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. I (1):41.55
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta

- Tangkilisan, H. N. S. (2005). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung. Universitas Widyatama
- Tanjung, Bahdin Nur & Ardial. 2005. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah : (Proposal, Skripsi, dan Tesis) dan Mempersiapkan Diri Menjadi Penulis Artikel Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Thoyib. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Umar Husien. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Werther, & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- Yayu, n.d (2005). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung. Universitas Widyatama
- Yinawati, (2016), ” Pengaruh kompensansi terhadap kinerja karyawan”. Journal of Management and Sustainability. Vol 4 No.2