

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YA BAKII MART KESUGIHAN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (1) Fakultas Ekonomi**

Oleh:

**Nama : Nurkholis
NIM : 166120110
Program Studi : Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YA BAKII *MART* KESUGIHAN**

**Diajukan Untuk Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (1) Fakultas Ekonomi**

Oleh:

Nama : Nurkholis

NIM : 16612011013

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI (UNUGHA)
CILACAP
2020**

PENGESAHAN

Skripsi Saudara
Nama : NUR KHOLIS
NIM : 16612011013
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ya BAKII Mart Kesugihan

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

Sabtu, 19 Desember 2020

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata I (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Cilacap, 24 Oktober 2020

Dewan Sidang

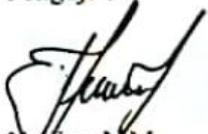
Ketua


Suwono, M.Si
NIDN. 0630106503

Sekretaris


Mutia Pamikatsih, M.Esy
NIDN. 0619129101

Penguji 1


Hakim, MM
NIDN. 0609038403

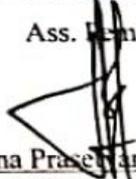
Penguji 2


Suwono, M.Si
NIDN. 0630106503

Pembimbing


Hasan Muzaki, MM
NIDN. 0625118401

Ass. Pembimbing


Dina Praseptaningrum, M.M
NIDN. 0619129101

Mengetahui,

Dekan Ekonomi



SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YA BAKII MART KESUGIHAN

Oleh:
NUR KHOLIS
NIM 16612011013

Disetujui Untuk
Sidang Skripsi Pada Tanggal:

Pembimbing I



Hasan Muzaki, MM
NIDN. 0625118401

Pembimbing II



Dina Prasetyaningrum, MM
NIDN. 0619129101

NOTA PEMBIMBING

Cilacap, 10 Desember 2020

Kepada Yth
Kaprodik Manajemen
Fakultas Ekonomi
UNUGHA Cilacap
Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara :

Nama : Nur Kholis

NIM : 16612011013

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan YA BAKII MART Kesugihan

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang skripsi. Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Hasan Muzaki, MM

NIDN. 0625118401

Pembimbing II



Dina Prasetyaningrum, MM

NIDN. 0619129101

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurkholis

NIM : 16612011013

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 10 Desember 2020

Yang membuat pernyataan



Nurkholis

NIM. 16612011013

MOTTO

**“Bisa itu bukan karena soal pandai
melaikankan karena kemauan untuk menyelesaikannya”**

(May)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan sebuah karya sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus dan penuh kasih teruntuk :

1. Bapak, Ibu dan keluarga tercinta, terimakasih atas segala doa, pengorbanan, dukungan, kepercayaan, dan pengertian yang tak pernah bisa dibalas dengan apapun.
2. Mainunik alfiyah yang selalu memberikan bantuan serta dukungan satu sama lain selama penelitian berlangsung.
3. Teman-teman seangkatan yang selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman bully yang selalu memberi semangat dalam bentuk pembullyannya
5. Adam, imron dan mamake terima kasih atas semangat dan dukungan yang diberikan.
6. Almamater tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan YA BAKII *MART* KESUGIHAN” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. KH. Nasrulloh, M.H, selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali beserta seluruh jajaran kepengurusannya.
2. Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
3. Suwono, S.E M.Si selaku ketua program studi manajemen yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.
4. Hasan Muzaki, MM selaku dosen pembimbing I dan Dina prasetyaningrum, MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini.
5. Dosen penguji Skripsi yang bersedia memberikan berbagai saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.

7. Kedua orang tua, Bapak dan Ibu tersayang yang selalu memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil.

8. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Akhir kata penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 20 Desember 2020
Penulis

Nur Kholis
NIM. 16612011013

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan YA BAKII *MART* KESUGIHAN. Dengan tujuan apakah penelitian ini berpengaruh atau tidak secara persial maupun secara simultan. Jumlah populasi yang di ambil adalah semua karyawan yang ada yaitu berjumlah 34 karyawan. Metode yang di ambil dalam penelitian ini adalah kuantitatif melalui kuisisioner dan di hitung dengan skala likert yang menggunakan spss 16, untuk mengetahui skor pertanyaan yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada 34 karyawan YA BAKII *MART*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan dengan hasil 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung > dari t tabel yaitu $3,844 > 2,036$ dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > dari t tabel yaitu $3,398 > 2,036$. 2. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil F hitung > F tabel yaitu $29,069 > 3,29$.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Research entitled The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. YA BAKII MART KESUGIHAN. With the aim of whether this research is influential or not partially or simultaneously. The total population taken is all existing employees, amounting to 34 employees. The method taken in this study is quantitative through questionnaires and calculated with a Likert scale using SSS 16, to determine the score of the questions obtained by distributing questionnaires to 34 YA BAKII MART employees.

The results of this study indicate that compensation and work discipline have an effect on employee performance both partially and simultaneously with results 1. Compensation has a effect on employee performance with the results of $t_{count} > t_{table}$, namely $3,844 > 2,036$ and work discipline has a effect on employee performance with the result of $t_{count} > t_{table}$ is $3,398 > 2,036$. 2. Compensation and work discipline together have a positive effect on employee performance with the results $F_{count} > F_{table}$, namely $29.069 > 3.29$.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN KATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	6
II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	7
A. Telaah Pustaka	7
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Berpikir.....	20
D. Hipotesis	21
III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian	22
1. Waktu dan Lokasi penelitian	22
2. Jadwal penelitian.....	22
3. Jenis Data.....	23
4. Populasi dan Sempel.....	24
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	24
1. Definisi konseptual	24
2. Operasional Variabel	29
C. Teknik Analisis Data.....	31
1. Teknik Pengumpulan Data.....	31

2.	Skala Pengukuran Variabel.....	31
3.	Metode Analisis Data.....	32
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A.	Sekilas Gambaran Umum Tentang YA BAKII <i>MART</i>	37
1.	Sejarah Singkat Perusahaan	37
2.	Visi dan Misi YA BAKII <i>MART</i>	38
3.	Struktur Perusahaan	39
B.	Hasil dan Pembahasan	40
1.	Deskripsi responden.....	40
2.	Hasil Uji Validitas Data	42
3.	Hasil Uji Asaumsi Klasik	48
4.	Analisis Regresi Linier Berganda	51
5.	Hasil Uji Hipotesis.....	53
6.	Pembahasan	55
V.	PENUTUP.....	58
A.	Kesimpulan	58
B.	Implikasi	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Daftar Presensi karyawan.....	4
2. Variabel.....	30
3. Skala Likert.....	32
4.1 Deskripsi Responden	41
4.2 Hasil Uji Validitas kompensasi	44
4.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	46
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja	46
4.5 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi	47
4.6 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	48
4.7 Hasil Uji Reabilitas Kinerja.....	48
4.8 Hasil Uji Normalitas	49
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	50
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.12 Hasil Uji t.....	53
4.13 Hasil Uji F	54
4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berpikir	17
------------------------------	----

LAMPIRAN

1. Kuisisioner
2. Tabulasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, 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 lebih baik harus terus menerus dilakukan agar menghasilkan kepuasan kerja dan juga tercapainya karyawan yang handal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan ini tercapai tidak harus bergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, melainkan lebih kepada faktor sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Namun sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan menurut Nimron dan Amirullah dalam Indrasari (2017:49)

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:5) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui pekerjaannya atau sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kedisiplinan. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, disiplin kerja, pemberdayaan dan penghargaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam melakukan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapainya dapat terlaksana dengan baik. Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Jadi bisa diartikan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kepuasan terhadap kompensasi

merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Bintoro dan Daryono (2017:95) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin, kinerja karyawan yang baik akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

YABAKII MART adalah suatu usaha dagang atau mini market yang bekerja dalam bidang penjualan kebutuhan pokok rumah tangga dan kebutuhan sekolah, yang mana perusahaan ini beroperasi di Kesugihan Cilacap, Jawa Tengah. *YABAKII MART* ini merupakan usaha dagang yang memiliki pangsa pasar yang cukup besar di wilayah Kesugihan, Cilacap. Disetiap usahanya biasanya tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diterima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh YA BAKII *MART* yaitu berupa uang insentif bulanan, uang tunjangan hari raya dan iven-iven tertentu. Adapun pemberian kompensasi itu berbeda-beda karena disesuaikan dengan kinerja karyawan dan profesi karyawan bekerja.

Selain kompensasi, faktor kedisiplinan juga berpengaruh terhadap sikap kinerja karyawan dalam mengembangkan usahanya. Kemudian dalam melaksanakan kedisiplinan kerja karyawan di YA BAKII *MART* masih mengalami permasalahan dalam melaksanakan absensi tiap harinya. Berikut ini adalah daftar presensi karyawan selama 3 bulan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1
Data Presensi karyawan

Bulan	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Desember	80%	46%	44%	28%
Januari	49%	75%	78%	62%
Februari	57%	44%	28%	36%

Sumber YA BAKII *MART*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kedisiplinan karyawan YA BAKII *MART* yang berjumlah 34 karyawan dapat dikatakan masih rendah

Karena masih banyak karyawan yang belum melakukan absensi setiap harinya dan masih juga di jumpai karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan YA BAKII MART. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART”

B. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2016:35) menyatakan bahwa rumusan masalah itu merupakan suatu Pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII *MART*.
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan YA BAKII *MART*.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan membahas ruang lingkup penelitian ini pada Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan YA BAKII *MART*.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil, juga sebagai untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Questibilia dalam Jojonomic.com mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institut maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya manusia itu terbagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia makro dan sumber daya manusia mikro.

Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, sedangkan sumber daya manusia mikro adalah seseorang yang bekerja pada sebuah institut atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangatlah penting dan harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam upaya mengembangkan dan memajukannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan dari pada yang sumber daya yang lain karena sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk mengendalikan faktor-faktor yang lain.

Sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang terbaik dan biasanya diperukan ide atau rencana

untuk mengontrol karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2012:250) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk menjalankan, mengarahkan dan mengembangkan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasinya, dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap goncangan karena pegawainya akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasi akan dibayangkan aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh pegawainya sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan. Lagi pula, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stres kerja.

Pemberian kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Pemberian kompensasi ini bisa berupa finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi *finansial* tak langsung terdiri dari semua *reward finansial* yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan

pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Berikut ini adalah tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) mengemukakan antara lain adalah sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Sebuah perjanjian atau kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan, sebelum menjalankan tugasnya dan bayar yang harus diterima setelah menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi yang cukup dan sesuai dengan apa di butuhkan karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja dalam melaksanakan kinerjanya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan dapat dilakukan dengan mudah dan baik.

4) Motivasi

Pemberian motivasi yang baik dan sesuai dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan sesuai dengan apa yang harus diberikan maka kestabilan karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

6) Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai bahkan lebih dari cukup maka kedisiplinan karyawan dalam menjalani peraturan-peraturan yang ada di perusahaan akan tercipta dengan baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintahan

Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus menyesuaikan dengan aturan-aturan yang berlaku di pemerintahan setempat supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2012:127) sebagai berikut ;

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika semakin banyak pekerja maka kompensasi yang diberikan sedikit tapi sebaliknya jika pekerjanya sedikit maka pemberian kompensasi semakin banyak.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Perusahaan biasanya memberikan kompensasi kepada karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan kesediaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan yang diberikan banyak dan baik maka kompensasi pun juga banyak dan sebaiknya.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Jika serikan buru atau organisasi kuat dalam mempengaruhi kompensasi yang di berikan perusahaan pun banyak, tapi jika tidak kuat maka kompensasi yang diterima karyawan sedikit.

4) Produktivitas kerja karyawan

Perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan produtivitas karyawan. Jika produktivitas banyak dan baik maka kompensasi pun banyak dan sebaliknya.

5) Pemerintahan dengan undang-undang

Jika perusahaan dalam memberikan kompensasi tidak sesuai dengan aturan pemerintah setempat maka perusahaan akan mendapat hukumannya.

6) Biaya hidup

Dalam memberikan kompensasi biasanya perusahaan menyesuaikan dengan gaya kehidupan lingkungan sekitar, jika biaya hidupnya mahal maka kompensasinya besar dan jika biaya hidupnya rendah maka kompensasinya pun rendah.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi maka kompensasi yang diterima pun tinggi. Hal ini karena dalam memberikan kompensasi itu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalam kerja lebih lama maka kompensasi yang diberikan banyak dan jika tingkat pendidikan dan pengalaman rendah maka kompensasi yang diberikan juga rendah.

9) Kondisi perekonomian nasional

Dalam memberikan kompensasi perusahaan pun harus melihat kondisi perekonomian nasional yang sedang terjadi.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu memiliki resiko dan bahaya yang rendah maka perusahaan harus memberikan kompensasinya rendah dan jika jenis dan sifat pekerjaannya memiliki besarnya resiko dan bahaya maka semakin besar pula kompensasinya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah “latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati aturan dan tata tertib”. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menjalankan aturan-aturan yang ada diperusahaan. Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:334) berpendapat bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-

aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan kedisiplinan setiap karyawan, demi kemajuan dan kenyamanan dalam organisasi atau perusahaan dan harus tegas kepada setiap karyawan yang melanggar aturan-aturan diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) mengemukakan bahwa yaitu sebagai berikut :

1) Kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan yaitu dengan melihat tingkat kehadiran karyawan.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan harus menaati semua aturan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan pedoman

perusahaan tidak terjadikesalahan dalam menjalankan tugasnya.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan harus mematuhi etika kerja agar tercipta suasana yang damai, harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

c. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja.

Perusahaan harus menerapkan prinsip-prinsip kedisiplinan kepada setiap karyawan supaya perusahaan dengan mudah mengontrol dan mengatur setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Husain dalam Bintoro dan Daryono (2017:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja. Supaya ketika waktu mulai kerja semuanya sudah siap dan tidak ada yang terlambat.
- 2) Bekerja sesuai aturan yang di berikan perusahaan. Supaya tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

- 3) Setiap karyawan harus patuh dan taat kepada atasannya.
- 4) Karyawan harus bertanggung jawab dan menjaga ruangan kerjanya.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryono (2017:50). Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang baik dan tinggi merupakan suatu langkah dalam proses tercapainya tujuan perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Bacal dalam Indrasari (2017:50) menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, sedangkan Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryono (2017:50) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi yang dimaksud adalah untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung

pada keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang di berikan dan di harapkan oleh perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses dalam melakukan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusianya dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister dalam Bintoro dan Daryono (2017:111) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Menurut Maruf Abdullah dalam Sinambela (2016:357) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya, di antaranya adalah kedisiplinan, kompensasi, pemberdayaan dan penghargaan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan acuan dalam penenitan ini, diantaranya :

1. Aristya Ulin Nasichah (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat

Sejahtera”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPSP BMT Bina Ummat Sejahtera. Sedangkan secara bersama-sama variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan obyek penelitian yang berbeda.

2. Nela Nurilah Lestari (2012) “Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al-Ikhsan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon”. Dengan hasil variabel disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan tempat yang berbeda.
3. Firzianah Mustika Utami (2014) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpa Lard, Depok)”. Dengan hasil secara parsial X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan X2 berpengaruh terhadap

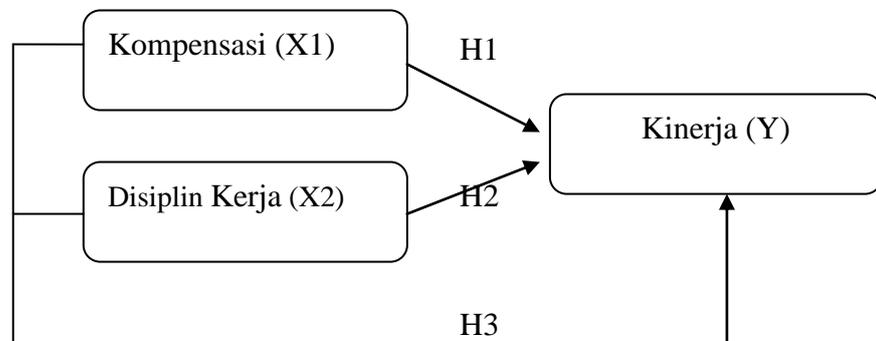
kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan X1 dan X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan tempat yang berbeda.

4. Oki Dwi Cahyo (2015) “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)”. Dengan hasil secara persial dan simultan semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel kepemimpinan, waktu dan tempat yang berbeda.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sakaran dalam Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi, dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi dari setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dimaksud jawaban sementara karena belum sesuai dengan apa yang terjadi atau fakta yang di temukan dilapangan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang penulis buat adalah sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sujarweni (2015:39) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskripsi (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti.

1. Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Juni 2020 sampai bulan Desember 2020. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan YA BAKII *MART* yang berlokasi di Kesugihan, Cilacap.

2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu 7 bulan terhitung dari bulan Juni hingga bulan Desember 2020.

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		Minggu ke-																											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing	■	■	■	■																								
2	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan					■	■	■	■																				
3	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal									■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar proposal skripsi																	■	■	■	■								
5	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi																					■	■	■	■				
6	Pengumpulan dan pengolahan data																					■	■	■	■				
7	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■
8	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi																												■

3. Jenis data

Berikut ini adalah jenis data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuisisioner.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan yang di peroleh dari beberapa sumber seperti catatan buku, laporan-laporan dari perusahaan dan sumber-sumber pustaka lainnya.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2015:80) menyatakan bahwa seluruh jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan yang ada di YA BAKII *MART* yakni berjumlah 34 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2015:81) menyatakan bahwa bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi yang berjumlah 34 orang yang akan di jadikan sampel.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut liyana dalam Sujarweni (2015:50) mengemukakan bahwa sesuatu definisi yang yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam

menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Adapun indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu ;

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan pemberian yang dilakukan secara langsung.
- 3) Insentif merupakan pemberian finansial yang berdasarkan kinerja karyawan.
- 4) Tunjangan merupakan pemberian atas jasa dan pengorbanan yang telah dilakukan untuk perusahaan.
- 5) Fasilitas merupakan pemberian sarana pendukung yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2012:357) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kunci utama bagi karyawan untuk

menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.

Dalam hal menerapkan dan menjalankan kedisiplinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang perlu di perhatikan dalam melaksanakan kedisiplinan itu sendiri. Berikut ini ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Perusahaan harus memberikan atau mengarahkan tujuan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dia bisa bekerja dengan giat dan disiplin dalam mengerjakannya. Jangan sampai perusahaan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan yang ingin di capainya gagal karena ketidak mampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin merupakan teladan bagi bawahannya karena setiap apa yang dilakukan pemimpin akan di contoh oleh karyawannya baik dalam hal kedisiplinan maupun hal lainnya.

3) Balas Jasa

Balas jasa merupakan hal yang harus di berikan kepada pemimpin atas apresiasi yang telah dilakukan karyawan

dalam kedisiplinan karyawan karena dapat meningkatkan kesemangatan, kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4) Keadilan

Pemimpin harus bersikap adil kepada seluruh karyawannya dan tidak membeda-bedakan baik itu atasan maupun bawahannya.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Pemimpin harus tahu langsung atau mengawasi tentang kedisiplinan karyawannya baik itu perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja karyawannya. Supaya karyawan merasa diperhatikan dan diawasi terus menerus dalam menjalankan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Dalam menjalankan kedisiplinan pemimpin harus memberi sanksi hukuman yang berat kepada karyawan yang melanggar, agar karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus bersikap tegas dan berani dalam memberi hukuman kepada karyawan yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang

kurang disiplin maka akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Dalam hal pekerjaan sebuah hubungan kemanusiaan yang baik di antara sesama pekerja baik atasan maupun bawahan itu akan menciptakan sebuah kedisiplinan yang baik dan indah pada suatu perusahaan.

c. Kinerja karyawan

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:106) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Maka pemimpin harus bisa memahami, memanfaatkan dan mengukur kemampuan setiap karyawannya dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya. Berikut adalah beberapa cara untuk mengukur kemampuan karyawan yaitu :

1) Kualitas

Setiap karyawan memiliki kemampuan atau cara yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya. Kualitas merupakan salah satu cara untuk mengukur hasil kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugasnya.

2) Kuantitas

selain hasil yang berkualitas, kuantitas dalam menghasilkan jumlah pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan juga harus diperhatikan oleh pemimpin untuk menentukan kinerja karyawannya.

3) Ketepatan waktu.

Pemimpin juga harus menentukan ketepatan dan kecepatan waktu dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

4) Efektivitas

Tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin juga merupakan kemampuan dari setiap karyawannya.

5) Kemandirian.

Seorang karyawan harus bisa mandiri dalam menjalankan atau menyelesaikan kerjanya sesuai komitmen kerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini untuk menganalisis setiap variabel yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen.

Tabel 2.

Variabel

Variabel	Devinisi variabel	Indikator	Skala ukur
Kompensasi	Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan bisa berupa uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.	1.Gaji 2. Upah 3. Insentif 4.Tunjangan 5.Fasilitas	Likert
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah sesuatu yang harus di taati dan di patuhi oleh setiap karyawan.	1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pemimpin 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi hukuman 7.ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3.ketepatan waktu 4. efektifitas 5.kemandirian	Likert

C. Teknik Analisis Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkungan penelitian. Berikut ini adalah teknik-teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan oleh penelitian ini, yakni :

a. Wawancara

Wawancara salah satu cara yang akan dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan secara valid dan detail.

b. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengamati tentang apa yang terjadi dip perusahaan.

c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan cara untuk mencari informasi tentang perusahaan dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada karyawan.

2. Skala pengukuran variabel

Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu untuk mengetahui jumlah skor pertanyaan. Menurut Sujarweni (2015:104) menyatakan bahwa skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Berikut adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.

Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3. Metode analisis data

analisis data merupakan proses pengumpulan data yang telah di dapatkan dan kemudian diolah untuk mencari sebuah jawaban atas rumusan masalah.

a. Uji coba instrumen

Menurut Sujarweni (2015:97) mengemukakan bahwa uji instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen.

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner menurut Ghozali (2011:52). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika nilai r hitung lebih dari r tabel dan berkorelasi positif dengan degree of freedom (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel).

2) Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk menurut Ghozali (2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ dan konsisten terhadap jawabannya atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residualnya terdistribusi secara normal atau tidak menurut Priyastama (2017:117). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *plot of regression* atau dengan uji *one sample kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen pada model regresi menurut Priyastama (2017:122). Model regresi ini seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati). Selain itu dapat dilihat nilai *Tolerance dan Inflation Factor (VIF)* atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah dimana keadaan model regresi terjadi ketidaksamaan variabel pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini ada beberapa uji heteroskedastisitas yakni uji glejser, melihat pola titik pada *scatterplots* atau uji koefisien korelasi spearman

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah

hubungan. Dalam perhitungan regresi berganda menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS versi 16,0.

Rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

e = error

c. Uji hipotesis

1) Uji persial (uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Suatu variabel dinyatakan berpengaruh jika di ketahui nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis diterima dan jika nilai t hitung kurang dari t tabel, maka hipotesis ditolak atau jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

2) Uji simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2011:98) menyatakan bahwa uji statistik F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Cara untuk melakukan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F. Dikatakan berpengaruh secara bersama-sama jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan antara variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Jika R^2 semakin besar maka presentase perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X semakin rendah menurut Sujarweni (2015:164).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas Gambaran Umum Tentang YA BAKII MART

1. Sejarah Singkat Perusahaan

YA BAKII *MART* adalah sebuah CV yang bergerak dibidang ritel. YA BAKII *MART* diinisiasi dari internal pondok pesantren Al-ihya Ulumaddin dan yayasan BAKII. Berdirinya YA BAKII *MART* bertujuan untuk meningkatkan UMKM masyarakat sekitar, khususnya di kecamatan Kesugihan, Cilacap. Untuk sementara ini YA BAKII *MART* sendiri telah mengelola dan membuka cabang rumah toko ada sekitar 10 rumah toko atau outlet YA BAKII *MART*, yang di antaranya sebagai berikut :

- 1) RUMAH TOKO USKI KESUGIHAN
- 2) RUMAH TOKO PESANTREN IHYA PUTRA KESUGIHAN
- 3) RUMAH TOKO PESANTREN IHYA PUTRI KESUGIHAN
- 4) RUMAH TOKO SMP YA BAKII PUTRA KESUGIHAN
- 5) RUMAH TOKO SMP YA BAKII PUTRI KESUGIHAN
- 6) RUMAH TOKO MANARUL HUDA KESUGIHAN
- 7) RUMAH TOKO RANTING NU KURIPAN
- 8) RUMAH TOKO MTs RAUDLATUL HUDA WELAHAN
- 9) RUMAH TOKO ANAM AL-GHOZALI BINANGUN
- 10) HOTRI PARK GUNUNG KEMIT

2. Visi dan Misi YA BAKII *MART*

Visi :

Terwujudnya program mitra usaha yang berkolaborasi dengan kreativitas wirausaha yang inovatif, mandiri dan dibangun atas potensi sumber daya lokal.

Misi :

- 1) Turut menjaga dan memberdayakan potensi, nilai-nilai dan sumber daya lokal yang tak terbatas agar bisa terus berkembang dengan saling memotivasi sesama untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.
- 2) Menjadi wadah atas inspirasi untuk terus berkembang, mengembangkan kemampuan diri dan bersinergi membangun negeri.
- 3) Memenuhi kebutuhan atas rasa nyaman dan aman dengan semangat kebersamaan untuk menjawab setiap keinginan masyarakat.
- 4) Bekerja sepenuh hati, melatih kreativitas guna terciptanya keramahan dalam layanan mitra usaha yang maksimal.

3. Struktur Perusahaan

Berikut ini adalah struktur perusahaan YA BAKII *MART* kesugihan.

KOMISARIS	: H. Lubul Umam, SE.
DIREKTUR	: H. Shoiman Nawawi, SHI. MH
WAKIL DIREKTUR	: Tofik Rahman
SEKRETARIS	: Ismi Ngafifah, S. Pdi

BENDAHARA : Desi Purnama Sari
MANAGER IT : Idzhar Faoji.S, Sy.
MANAGER PRODUKSI : Mukhlisin, S. Kom
MANAGER SAPRAS : Akrom Aksani, S. Pdi
MANAGER PEMASARAN : Rizal Ismanto, S. Pdi
STAF MANAGER :

1. M. Munif Samsudin, S. Pdi
2. Ani Habibatul
3. Adam
4. Mas Eron
5. Surono

ANGGOTA :

1. Lukman
2. Anggun
3. Fida Putri R
4. Nurhayati
5. Khofifah
6. Mudroh
7. Yuli
8. Iim
9. Umi
10. Nur Khasanah
11. Bu Afni

12. Bu Mami
13. Ulfah
14. Jeni
15. Heri
16. Wahid
17. Tiket gk
18. Kantin gk
19. Pak Mukmin
20. Annisa

B. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden yaitu untuk mendeskripsikan responden yang bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai data karyawan tentang pendidikan terakhir, lama bekerja dan jumlah insentif yang diterima karyawan.

Berikut ini adalah data responden karyawan YA BAKII *MART* yang berjumlah 34 responden dan dapat di lihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan	34	100%
	SMP	1	3%
	SMA	25	73%
	S1	8	24%
2	Lama bekerja	34	100%
	1 – 2 tahun	14	41%
	2 – 3 tahun	9	27%
	> 3 tahun	11	32%
3	Besaran insentif	34	100%
	500 – 1 juta	28	82%
	2 – 3 juta	6	18%
	> 3 juta	-	-

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah 34 responden karyawan YA BAKII *MART* yang berpendidikan SMP yaitu berjumlah 1 orang atau sebesar 3% kemudian SMA berjumlah 25 orang atau sebesar 73% dan S1 berjumlah 8 orang atau sebesar 24%. Kemudian responden mengenai lama bekerja karyawan yang berjumlah 34 responden adalah 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 41% kemudian 2-3 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 27% dan rentang

waktu yang paling lama bekerja yaitu > 3 tahun sebanyak 11 orang atau 32% sedangkan data responden tentang jumlah insentif yang diterima karyawan dari 34 responden adalah 500.000 – 1 juta yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 82% kemudian 1 – 2 juta sebanyak 6 orang atau sebesar 18%.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil pertanyaan penelitian atau valid tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 5%. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah $(n) = 34$ maka besarnya $df = 34 - 2 = 32$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,338. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap pertanyaan variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1) Uji validitas variabel kompensasi

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 5 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	Total
x1	Pearson Correlation	1	.829**	.748**	.657**	.706**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x2	Pearson Correlation	.829**	1	.799**	.769**	.748**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x3	Pearson Correlation	.748**	.799**	1	.855**	.845**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x4	Pearson Correlation	.657**	.769**	.855**	1	.928**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x5	Pearson Correlation	.706**	.748**	.845**	.928**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.846**	.897**	.933**	.936**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel kompensasi yang berjumlah 5 item dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

2) Uji validitas variabel disiplin kerja

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations									
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	total
x1 Pearson Correlation	1	.770**	.605**	.687**	.729**	.534**	.594**	.661**	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2 Pearson Correlation	.770**	1	.792**	.801**	.726**	.709**	.729**	.863**	.914**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x3 Pearson Correlation	.605**	.792**	1	.750**	.738**	.794**	.750**	.794**	.885**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x4 Pearson Correlation	.687**	.801**	.750**	1	.845**	.624**	.710**	.813**	.890**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

x5	Pearson Correlation	.729**	.726**	.738**	.845**	1	.659**	.616**	.709**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x6	Pearson Correlation	.534**	.709**	.794**	.624**	.659**	1	.823**	.761**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x7	Pearson Correlation	.594**	.729**	.750**	.710**	.616**	.823**	1	.854**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x8	Pearson Correlation	.661**	.863**	.794**	.813**	.709**	.761**	.854**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Tot	Pearson Correlation	.801**	.914**	.885**	.890**	.859**	.842**	.871**	.927**	1
al	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel disiplin kerja yang berjumlah 8 item dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

3) Uji validitas variabel kinerja

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 5 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Total
y1	Pearson Correlation	1	.719**	.634**	.709**	.760**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y2	Pearson Correlation	.719**	1	.782**	.696**	.772**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y3	Pearson Correlation	.634**	.782**	1	.746**	.732**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y4	Pearson Correlation	.709**	.696**	.746**	1	.874**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y5	Pearson Correlation	.760**	.772**	.732**	.874**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.858**	.889**	.875**	.904**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel kinerja yang berjumlah 5 item dikatakan valid

karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu pertanyaan yang dikatakan valid pada kuisioner yang mana nantinya akan digunakan lebih dari satu kali atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien cronbachs alpha $> 0,60$.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel kompensasi lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,945 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,954 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel kinerja lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,935 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah uji normalisasi yang menggunakan uji one sample

kolmogorov dimana nilai residual dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 4.8

Hasil uji kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03259444
Most	Extreme Absolute	.073
Differences	Positive	.067
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.423
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,994. Maka nilai residual tersebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolerasi dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *Varian Invloation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berikut ini

adalah hasil uji multikolinieritas yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413		
kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001	.699	1.430
Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002	.699	1.430

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerancinya $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yaitu 0,699 untuk nilai tolerance dan 1,430 untuk nilai VIF maka dapat dikatakan bebas atau tidak ada masalah dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat masalah heteroskedastisitas pada persamaan model regresi linier berganda. Adapun dasar pengambilan yang dilakukan untuk mengambil keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glenjer yang mana nilai signifikannya harus lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan spss 16 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.443	1.659		-.267	.791
Kompensasi	.159	.088	.370	1.813	.080
Disiplin	-.045	.041	-.223	-1.090	.284

a. Dependent Variable: Abs_Reg

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,080 dan 0,284. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja). Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413
	kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001
	Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji regresi linier berganda pada kolom B dengan demikian model hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,517 + 0,615X_1 + 0,254X_2$$

Pada model hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar $\alpha = -2.517$ artinya bahwa jika X_1 , dan X_2 tidak ada maka Y akan bernilai negatif.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,615$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,254$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel tersebut berpengaruh. Berikut ini adalah hasil uji t yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413
	Kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001
	Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji t antara kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 1) Variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,844 > 2,036 atau sig $\alpha = 0,001 < 0,05$. Berarti variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,398 > 2,036 atau $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,05$. Berarti variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) yaitu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama kepada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji simultan yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.692	2	127.846	29.069	.000 ^a
	Residual	136.338	31	4.398		
	Total	392.029	33			

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 29,069 > 3,29 dan hasil $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Maka kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.630	2.09714

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji koefisien determinasi atau Adjusted R square sebesar 0.630 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63% ditentukan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lainnya.

6. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas maka peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART. Berikut ini adalah hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji Persial (t) pada hipotesis 1 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,844 > 2,036$ dan dengan signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji Persial (t) pada hipotesis 2 yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,398 > 2,036$ dan dengan signifikasi sebesar $0,002 < 0,05$.

c. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji Simultan (F) yang menunjukkan bahwa hipotesis 3 yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $29,069 > 3,29$ dan signifikasi $0,000 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,844 > 2,036$ dan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$.
2. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,398 > 2,036$ dan nilai signifikannya $0,002 < 0,05$.
3. Hasil uji F yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $29,069 > 3,29$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

B. Implikasi

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa hal seperti pemberian kompensasi kepada karyawan untuk bertujuan menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai supaya karyawan mendapatkan kepuasan dalam

bekerja. Selain itu pemberian kompensasi juga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan memberikan kesenangan bagi semua pihak.

Kedisiplinan karyawan juga harus di perhatikan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mengawasi, menjalankan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan maka dapat perusahaan dapat mengembangkan kinerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan dan juga visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau *referensi* dalam kepustakaan bagi mereka yang sedang mencari data atau informasi tentang variabel kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai contoh bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama atau hampir sama dan bahkan variabelnya yang berbeda karena masih terdapat banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan yang perlu diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya perusahaan YA BAKII MART Kesugihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, M. T. dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Ghozali, Imam (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM
SPSS 19*. Semarang PT. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Aksara. (cet. 12)
- Indrasari, Meithiana (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya:
Indomedia Pustaka
- Priyastama, Romie (2017) *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: START UP
- Sujarweni, V. Wiratna (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Sugiyono.(2016) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif,
Kualitaitaif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. (cet. 23)
- Suyadi P. dan Dewi P. (2019) *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan*.
Yogyakarta: BPFE.
- Sinambela, P. Lijan (2016) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
Aksara.
- Nisichah, Aristya Ulin (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera*.
- Lestari, Nela Nurilah (2012) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al-ikhshan kantor
kementrian Agama Kabupaten Cirebon*.

Utami, Firziyanah mustika (2014) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpa Lard, Depok.

Cahyo, Oki Dwi (2015) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang kemang Pratama Kelas III Bekasi.

Wawancara dengan Adam jakfar sodik salah satu karyawan YA BAKII *MART* pada tanggal 20 mei 2020

Wawancara dengan Idhar faoji, S.Sy. menejer IT dan tim kreatif YA BAKII *MART* pada tanggal 12 juni 2020

Questibrilia, Bivisyani (2019) Pengertian Sumber daya manusia. Diakses dari <http://www.jojonomic.com>

SURAT KETERANGAN

Menerangkan Bahwa:

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YA BAKII MART KESUGIHAN**

Jenis Karya Tulis : Skripsi
Nama Penulis : NUR KHOLIS
No. Identitas : 16612011013
Fakultas : EKONOMI
Program Studi : MANAJEMEN

Telah melakukan cek plagiasi dengan menggunakan "Plagiarism Detector" pada naskah sebagaimana judul diatas dengan pelaksanaan dan hasil sebagai berikut:

Ke	Tanggal	Hasil		Paraf
		Plagiarism	Original	
I	17 November 2020	Plagiarism	: 72 %	
		Original	: 28 %	
		Referenced	: 0 %	
II	24 November 2020	Plagiarism	: 64 %	
		Original	: 36 %	
		Referenced	: 0 %	
III	7 Desember 2020	Plagiarism	: 24 %	
		Original	: 50 %	
		Referenced	: 26 %	

SSDI; Bidang Literasi Data Digital

Ahmad Mukhlisin, M.Pd.I
NIDN. 2111098601