

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa.

Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka Pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Menurut penelitian Sari, dkk (2012) pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Menurut Aris dan Gozhali (2006) dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi merupakan perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Ferris (1981) dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu dalam pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Tingginya kinerja DPU dan ESDM kabupaten Boyolali yang tercermin dari meningkatnya rata-rata presentase penyerapan

anggaran pada hampir semua program kerja pada DPU dan ESDM kabupaten Boyolali tentu sangat berkaitan dengan beberapa faktor, terutama yang bersumber dari individu karyawan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan faktor yang membuat seseorang karyawan mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat diperoleh dari kinerja para karyawan DPU dan ESDM kabupaten Boyolali. Menurut Anonim (2005:10) dalam penelitian Komara dan Nelliwati (2014) untuk meningkatkan kinerja yang optimal atau tinggi maka karyawan DPU dan ESDM dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional, yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu

Penelitian ini mereplikasi model Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yaitu studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya dan penelitian

sekarang yaitu pada DPU dan ESDM kabupaten Boyolali. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian sebelumnya akan berbeda.

Kedisiplinan adalah sebuah kunci bagi sekolah untuk mengantarkan siswa-siswanya menjadi pribadi yang mandiri. Karena dengan disiplin siswa akan memiliki pola hidup yang tertata dan teratur. Dengan terbiasa disiplin siswa mampu mengembangkan kepribadian yang positif dan mampu memperoleh prestasi yang memuaskan.

Selain itu, menurut Sutirna (2014:115) “disiplin sangat penting diajarkan pada anak untuk mempersiapkan anak belajar hidup sebagai makhluk sosial”. Namun kedisiplinan ini belum tercermin dari pola perilaku siswa- siswi di SD Muhammadiyah 15 Sumber Surakarta. Hal ini terbukti dengan masih adanya siswa yang melanggar peraturan atau tata tertib sekolah yang menjadi indikator kedisiplinan siswa.

Selama observasi dan kegiatan wawancara yang dilakukan dengan guru, ditemukan beberapa contoh pelanggaran yang dilakukan siswa di SD Muhammadiyah 15 Sumber Surakarta yaitu: 1) Siswa terlambat ke sekolah ketika upacara bendera hari senin, 2) Siswa tidak memakai seragam sesuai jadwal yang telah ditentukan, 3) Siswa tidak membawa buku pelajaran sesuai jadwal, 4) Siswa tidak berangkat sekolah tanpa ijin, serta beberapa pelanggaran lainnya.

Pelanggaran-pelanggaran tersebut harusnya tidak dilakukan oleh siswa, karena berdampak pada prestasi belajar dan pembentukan kepribadian mereka. Siswa yang terbiasa tidak berdisiplin akan mengalami kesulitan saat mereka harus terjun dalam kehidupan masyarakat, terlebih dalam dunia kerja yang sangat menuntut kedisiplinan. Padahal apabila suatu sekolah menerapkansuatu disiplin yang semua siswanya melaksanakan dengan baik maka akan menjadi keuntungan tersendiri bagi sekolah. Keuntungan ini diperoleh dari prestasi siswa yang unggul karena terbiasa disiplin selama pembelajaran disekolah.

Keuntungan lainnya yaitu meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah yang mampu menciptakan siswa yang berkepribadian baik atas kedisiplinan disekolah yang pastinya akan menjadi kebiasaan siswa ketika dirumah. Perilaku tidak disiplin siswa tidak hanya dapat dilihat dari apa yang mereka lakukan disekolah namun juga ketika mereka berada di rumah. Seperti pendapat Gordon (1996: 4) yang menyebutkan bahwa “jika di rumah anakanak tidak disiplin, mereka akan menjadi pengacau di sekolah”. Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa kebiasaan siswa dirumah yang tidak disiplin berpengaruh pada perilakunya saat berada disekolah. Semua ini bergantung pada dua subyek yang paling berpengaruh dalam pelaksanaan disiplin baik saat di sekolah yaitu guru maupun dirumah yaitu orang tua.

Saat berada di sekolah, guru adalah sebagai pengendali siswa. Dan untuk mengembangkan perilaku disiplin yang baik guru harus mampu

membuat perencanaan yang didalamnya mencakup aturan, prosedur dan konsekuensi yang diperoleh jika melanggar aturan, serta tahu bagaimana menyikapi setiap masalah yang timbul (Djiwandono, 2008: 303).

Subyek lain yang berpengaruh terhadap perilaku siswa yang tidak disiplin ketika berada di rumah adalah orang tua. Orang tua adalah figur utama yang menjadi panutan seorang anak atau siswa dalam keluarga. Dan proses belajar anak yang pertama kali adalah dari orang tuanya baik pada kemampuan akademik maupun pengembangan kemampuan sosial. Setelah anak memasuki bangku sekolah barulah mereka belajar lebih mengenai bagaimana bersosialisasi dengan orang banyak dan lebih mengembangkan pengetahuan mereka dengan tetap diarahkan oleh orang tua. Hal ini didukung dengan pendapat Julaihah (2004: 3) yang menyebutkan bahwa "segala potensi yang dimiliki anak, pengembangannya tergantung pada bagaimana orang tua mengarahkannya".

Kebiasaan disiplin siswa ketika berada di rumah terbentuk oleh ajaran orang tua yang sering meluangkan waktu bersama sehingga terdapat komunikasi aktif antara orang tua dan siswa. Julaihah (2004: 4) menjelaskan bahwa orang tua yang sering meluangkan waktu bersama anak-anaknya lebih bisa menyesuaikan dengan hobi anak dan kemudian memberi respons yang sesuai.

Bedasarkan uraian dan penjelasan tersebut diatas penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah

1. PT. Global Arrow tidak ada kompensasi selain gaji pokok
2. Kedisiplinan karyawan PT. Global Arrow penting tetapi tidak ada toleransi
3. Beberapa kinerja karyawan pada PT. Global Arrow tidak terlalu dipantau oleh pimpinan
4. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan
5. Keterbatasan karyawan menyampaikan saran untuk perusahaan

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini di fokuskan untuk membahas pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Arrow
2. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.
3. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Arrow.

1.4. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi pada PT. Global Arrow
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT. Global Arrow
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja bersama PT. Global Arrow

1.5. Tujuan & Manfaat Penelitian

• Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk

1. mengetahui dan membuktikan sejauh mana kualitas pelayanan, terutama:
Untuk mengetahui hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow

• Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak.

Adapun manfaat yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dan mempraktekan teori-teori yang dipelajari selama masa perkuliahan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk mengevaluasi, mengembangkan dan meningkatkan kualitas Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow
3. Bagi masyarakat, sebagai rekomendasi dalam menggunakan jasa Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Bagi teman-teman mahasiswa, sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6. Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan merupakan pernyataan hubungan yang mungkin terjadi antara dua atau lebih variabel dengan kemungkinan yang

Kepuasan Pelanggan berdasarkan teori. Menurut Kountur (2009: 89) mengatakan “Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut”. Dugaan ini didasarkan atas satu atau beberapa dasar pemikiran, dasar pemikiran tersebut didapat dari teori yang telah dikemukakan.

Berdasarkan teori, kerangka berpikir dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 = Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Arrow

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Arrow

H3= Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Arrow

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara keseluruhan penelitian tentang

“(“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow”)

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan hal-hal apa saja yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian. Di dalam bagian ini, akan diuraikan juga mengenai identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, Dan penelitian terdahulu

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari jenis dan sumber data, variabel penelitian, Teknik penarikan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, DAN ANALISA HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN HASIL HEPOTESA

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang didapat dari hasil penelitian. Pada bab ini diperlihatkan hasil temuan penelitian setelah olah data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang ada pada bab sebelumnya. Kemudian dalam bab ini berisi saran dan masukan positif untuk para pemegang kebijakan, para peneliti dan juga orang-orang yang terlibat dalam Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Arrow.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.

Atas dasar pengertian tersebut, yang perlu dianalisis di sini adalah bahwa di antara masalah utama yang dihadapi setiap organisasi/perusahaan adalah penentuan struktur kompensasi yang memuaskan bagi semua pihak, oleh karena itu system kompensasi yang baik merupakan system yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Oleh karena itu, untuk mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan pegawai, maka pimpinan perlu melakukan survey terhadap setiap bawahannya. Yang harus dilakukan pimpinan kepada para pegawainya adalah **Top survei kepuasan karyawan** merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota tim dalam perusahaan. Apalagi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bisnis, semakin puas tenaga kerja menjadi anggota tim, maka akan meningkatkan loyalitas karena segala kebutuhan telah terpenuhi dengan begitu, akan ada energi positif sehingga membuat tanggung

jawab dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hasil melebihi ekspektasi, berikut adalah beberapa contoh kecil lagi :

- a) Pekerjaan sesuai : Para tenaga kerja tidak akan merasa terbebani karena tugas dan tanggung jawab jika pekerjaan sesuai dengan kemampuan dimiliki. Bahkan hal ini bisa meningkatkan semangat dalam bekerja dan memberi manfaat untuk perusahaan. Pekerjaan yang sesuai bidang individu sangat penting diperhatikan agar tidak memasukkan pekerja dengan kemampuan tidak sesuai. Sehingga penilaian akan meningkat tanpa adanya pemaksaan.
- b) Lingkungan kerja : Menjadi faktor penting dalam kenyamanan karyawan dan menjadi penunjang seseorang merasa betah dalam pekerjaannya. Anda memiliki peran penting membangun lingkungan kerja sebaik mungkin. Hal ini karena karyawan akan tetap memilih resign meski mendapatkan posisi yang diinginkan namun suasana tidak nyaman. Sebaliknya, pekerjaan yang berat tetap tidak akan terasa membebani jika lingkungan terasa nyaman.
- c) Gaji : tidak akan lepas dari gaji sesuai dengan kemampuan maupun tanggung jawab yang dibebankan. Tidak sedikit pekerja akhirnya memilih resign sebab gaji yang diberikan tidak sesuai.

2.1.2 BENTUK-BENTUK KOMPENSASI

Adanya bentuk-bentuk kompensasi sebagai berikut

1. Gaji, gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja, Contoh pengertian kecil gaji: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan

sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

2. Insentif, insentif adalah bentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar, pembayaran yang ditangguhkan, Contoh pengertian kecil insentif: Insentif finansial, berbentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar, pembayaran yang ditangguhkan. Non-finansial, misalnya hiburan, pendidikan, latihan, pujian, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
3. Tunjangan, tunjangan transportasi, tunjangan kinerja tahunan, tunjangan lembur, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, tunjangan pesangon, cuti kerja tunjangan, Contoh pengertian kecil tunjangan : Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji dari perusahaan, Lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya tunjangan tergabung Bersama gaji bulanan.

2.1.3 KOMPONEN-KOMPONEN KOMPENSASI

Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi. Adapun komponen tersebut adalah sebagai berikut

1. Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada

karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan

3. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Kompensasi total terdiri atas tiga komponen yang memiliki macam-macam variasi, yaitu:

1. Unsur yang mendasar adalah kompensasi tetap diterima oleh karyawan secara teratur, baik berupa gaji ataupun upah.
2. Komponen total yang insentif, program untuk dirancang memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif dalam bentuk seperti bonus dan bagi untung.
3. Komponen terakhir dari kompensasi total yakni tunjangan yang terkadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan tersebut terdiri dari asuransi, liburan, kesehatan dan lain-lainnya.

2.2 DISIPLIN KERJA

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk

menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Namun, apabila karyawan dalam perusahaan anda tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan. Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanggah peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebagian perusahaan mungkin dapat menerima dengan kenyataan tersebut dan mampu melewatinya dengan baik. Namun, tak sedikit pula yang tahan berada pada lingkungan perusahaan yang tak mentaati kedisiplinan, untuk itu perlu kita pahami bersama agar disiplin kerja diterima didalam perusahaan.

2.2.2 TUJUAN DISIPLIN KERJA

Motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja

setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenang dan mungkin tak akan banyak mendorong tenaga kerja untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga-kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang

Secara garis besar, tujuan disiplin kerja adalah untuk menciptakan keteraturan disiplin kerja akan menjaga perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan, nilai, atau budaya yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa tujuan lain dari kedisiplinan karyawan di tempat kerja, seperti:

1. Membantu memastikan bahwa kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan
2. dapat terlaksana dengan baik dan optimal.
3. Menumbuhkan semangat toleransi dan keinginan untuk melakukan penyesuaian di antara karyawan.
4. Menumbuhkan sikap bertanggung jawab.
5. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
6. Memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.3 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Total ada delapan faktor yang siap dibedah satu per satu karena ternyata mampu mempengaruhi disiplin kerja secara optimal. Mari kita bedah satu per satu.

1. Teladan Pemimpin

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan dampak positif.

Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik, jangan aneh kalau karyawannya pun tidak disiplin juga.

2. Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan. Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka akan berpikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar mendapatkan penghargaan. Namun jika

tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

3. Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Kalau malah tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan.

Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa bahwa tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan juga. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar kemampuan dia, sifat disiplin bisa lebih berkurang. Mereka tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

5. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin

harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seenaknya.

Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

6. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa begitu? Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

8. Diawasi

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau

terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

Itulah penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Semoga informasi yang diberikan dapat bermanfaat untuk Anda dan dapat langsung diterapkan di dalam perusahaan

2.2.4 Tahap-tahap disiplin kerja

2.2.1 Tepat Waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari

bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi

kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan

benar. Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 07.00 wib s/d 16.00

wib, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah

ditentukan. Selain itu, jika perusahaan membetikan tugas yang harus diselesaikan,

maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu

2.2.2 Taat Terhadap Peraturan Dalam Perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan.

Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai

dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen

yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat

dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah

ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian

seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan

2.2.3 Tanggung Jawab Dalam Bertugas

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu

wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan

peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan

dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.

Selanjutnya ada indikator disiplin kerja yang dapat kamu pahami, antara lain:

- a) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan
- b) jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di
perusahaan
- c) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian,
dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara
melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan
jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya

2.2.5 INDIKATOR DISIPLIN KERJA

Sebuah perusahaan memiliki divisi HRD yang memiliki tugas untuk memastikan produktivitas dan kinerja karyawannya agar kegiatan bekerja dapat berjalan semestinya. Hal itu dapat dicapai jika ada penilaian kinerja karyawan yang dapat dilaksanakan setiap bulannya. Penilaian yang objektif membutuhkan indikator penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja melainkan ada beberapa indikator yang harus digunakan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok di dalam perusahaan/organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai visi dan misi perusahaan/organisasi. Dengan catatan tidak melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral dan etika. Demikianlah pengertian kinerja menurut Suyadi Prawirosentono dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan.

Kinerja karyawan ini merupakan salah satu hal yang menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Dengan begitu, indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai pencapaian kerja karyawan ataupun tim di dalam perusahaan. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli

1. Presensi atau Kehadiran

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti diharuskan untuk melakukan presensi. Presensi inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir kerja dengan tepat waktu maka akan menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.

2. Kualitas Pekerjaan

Salah satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Begitu juga tugas yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator ini dapat menentukan kecakapan, tingkat kompetensi serta keterampilan seorang karyawan dalam bekerja.

3. Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yang satu ini berlaku di semua sektor pekerjaan

4. Kerja sama Tim

Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama. Kerja sama ini juga dapat meningkatkan semakin cepat pekerjaan dapat selesai.

5. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi diperlukan sebagai indikator penilaian kinerja menurut para ahli untuk mengetahui seberapa mampu karyawan dapat menyesuaikan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagaimanapun, sering kali akan terjadi hal-hal yang tidak sesuai rencana. Tapi, respons yang diberikan harus tetap yang terbaik. Agar pekerjaan bisa terlaksana dengan lancar, maka perlu kemampuan beradaptasi.

6. Kepemimpinan

Keterampilan sosial yang menjadi indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli adalah kepemimpinan. Pada dasarnya yang wajib memiliki jiwa kepemimpinan ini adalah manajer atau supervisor. Tapi, karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan kuat akan membawa dampak positif dalam kerjasama tim.

7. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan

Pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan dalam suatu pekerjaan menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Penilaian ini umumnya dilaksanakan pada karyawan yang masih baru, yakni di masa percobaan (training) untuk menentukan kandidat karyawan yang sesuai dengan peran atau pekerjaan yang akan diberikan.

8. Sikap atau Perilaku

Sikap (attitude) pribadi karyawan dalam lingkungan kerja tergolong ke dalam penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Bagaimana sikap karyawan itu, apakah memiliki sikap tekun dan disiplin dan punya motivasi tinggi dalam bekerja? Perilaku atau sikap karyawan bisa dilihat dari bagaimana mereka bekerja dengan rekannya dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya setiap harinya.

Penilaian sikap seperti itu akan menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Indikator yang ini menjadi cukup penting bagi beberapa perusahaan karena karyawan yang memiliki perilaku atau sikap yang baik tentunya membuat citra perusahaan jadi lebih baik. Seperti apa di perusahaan Anda?

9. Komunikasi

Komunikasi menjadi satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Mengapa bisa begitu? Karena dengan adanya komunikasi yang lancar di suatu perusahaan, tentunya akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja. Jika dalam perusahaan ada masalah komunikasi pasti kerja sama tim dalam bekerja akan terhambat dan berimbas ke hasil pekerjaan. Sehingga perusahaan menggunakan indikator komunikasi untuk menghindari hal seperti itu terjadi

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kita semua tahu bahwa kinerja karyawan adalah aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Dimana hal ini mengindikasikan sikap dan lingkungan kerja yang baik yang dibangun oleh setiap karyawan di dalamnya. Namun, apa sebenarnya pengertian kinerja itu sendiri?

Secara umum, pengertian kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri.

Lebih lanjut, berikut ini akan diuraikan beberapa fungsi dari penilaian kinerja karyawan. Namun sebelum itu, mari bahas terlebih dulu mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi kinerja, serta indikator penilaian kinerja

Secara singkat, pengertian kinerja ialah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; atau kemampuan kerja (tentang peralatan).

Sementara, pengertian yang lebih detail telah dijelaskan oleh beberapa ahli. Salah satunya Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) yang menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992), kinerja adalah hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Selanjutnya, menurut James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly (1994), pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh banyak hal, baik internal maupun eksternal. Berikut ini beberapa hal yang menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

1. Faktor Personal/Individual

Faktor personal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, bisa berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, hingga komitmen.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik biasanya akan mendorong karyawan di bawahnya untuk bekerja dengan baik pula. Faktor kepemimpinan ini juga meliputi dorongan, motivasi, dan arahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini termasuk hubungan antar karyawan di dalam sebuah tim dan kondisi lingkungan kerja secara fisik.

4. Sistem Perusahaan

Sistem yang diterapkan sebuah perusahaan juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini, sistem yang dimaksud meliputi budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, hingga komisi serta insentif.

5. Faktor Kontekstual/Situasional

Faktor kontekstual adalah faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, seperti lingkungan keluarga dan tekanan kerja

2.3.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan banyak hal, namun khusus mengenai pembahasan penilaian kinerja, peningkatan kinerja melalui peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan antarlain sebagai berikut :-penilaian kinerja merupakan sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menjadi acuan secara substansial untuk meningkatkan kinerja- penilaian kinerja dilakukan sebagai dasar pembinaan kinerja karyawan- penilaian kinerja merupakan sarana memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja jabatan, Terdapat beberapa indikator :

1. Presensi atau Kehadiran

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti diharuskan untuk melakukan presensi. Presensi inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir kerja dengan tepat waktu maka akan menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.

2. Kualitas Pekerjaan

Salah satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Begitu juga tugas yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator ini dapat menentukan kecakapan, tingkat kompetensi serta keterampilan seorang karyawan dalam bekerja.

3. Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yang satu ini berlaku di semua sektor pekerjaan.

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang

berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada

- Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.
- Menurut Sastrohadiwiryo (2002), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.
- Menurut Mathis dan Jacson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

- Menurut Byras dan Rue (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri.
- Menurut Irianto (2001), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat di gunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2006), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

1. Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

2. Kuantitas

Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

3.1.1 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Global Arrow yang beralamat di Jl. Taman MPU Sendok No.34 RT.008/003 Selang Kec. Kebayoran Baru Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Arrow, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu dari bulan JANUARI 2022 sampai dengan JULI 2022.

3.2 Metode Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan dengan adanya beberapa pembatasan masalah agar dapat fokus pada tujuan, sehingga akan diperoleh hasil yang valid.

Fokus permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai

c. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap

kinerja karyawan Selanjutnya untuk lebih memperdalam penelitian ini, maka dipilih tiga variabel yang relevan dengan permasalahan pokok, yaitu

kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.

A. Metode Penentuan Sampel

I. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen penelitian, biasanya berupa orang, produk, lembaga, industri dan sebagainya. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:122). Jadi objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT. Global Arrow sebanyak 60 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan sumber data

A. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data (Sujarweni & Endrayanto, 2012) (Umar, 2008) (Ghozali, 2013) kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009:193). Untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data primer digunakan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju. Pertanyaan awal dalam kuesioner terdiri dari identitas responden (nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja), kemudian ada kuesioner kompensasi yang terdiri dari 12 pernyataan, kuesioner disiplin kerja yang terdiri

dari 12 pernyataan dan kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 15 pernyataan.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Pengumpulan Data Kuesioner

A.	Peneliti meminta persetujuan kepada calon responden untuk bersedia menjadi responden.
B.	Peneliti menyerahkan lembar kuesioner yang akan diisi Kepada responden.
C.	Peneliti menjelaskan langkah-langkah dalam pengisian kuesioner.
D.	Peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner
E.	Peneliti melakukan pengecekan atas lembar kuesioner yang telah
F.	Peneliti melakukan tabulasi data penelitian kuesioner.
G.	Data penelitian kuesioner terkumpul. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengetahui skor Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:132). Penelitian ini menggunakan sejumlah statement skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut.

Berikut adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert

SKALA LIKERT	
PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2009)

B. Data sekunder

Data sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2009:193). Data sekunder dapat dipeoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, internet serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Penelitian Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:23). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer SPSS (Umar, 2008:52). Pengolahan data pada variabel penelitian ini menggunakan bantuan Microsoft Excel 2013 dan IBM SPSS Statistik 20.

Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah dengan uji moment product correlation atau yang lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini "n" adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$ (Ghozali, 2013:53). korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikolerasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) product moment, jika r-hitung lebih besar dari r-tabel berarti pertanyaan memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008:54). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally, 1994) dalam (Ghozali, 2013:48).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Umar, 2008:77). Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji kolmogorov smirnov.

- 1) Analisis grafik, cara ini yaitu untuk melihat residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi

yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S) (Ghozali, 2013:164). Uji K-S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean standar deviasi yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak

dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai Cut Off yang umum dipakai adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2013:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman (Umar, 2008:82).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013:98). Uji t dapat dilakukan dengan rumus : Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Quick look: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepekaan sebesar 5%, maka H_1 dapat diterima bila nilai t lebih

besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain, suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Ghozali, 2011:89)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (kompensasi dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (kinerja) (Ghozali, 2013:98). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H_0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji F dengan rumus berikut (Ghozali, 2011: 88)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Quick look: bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_1 dapat diterima pada derajat kepekaan 5%. Dengan kata lain, semua variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Ghozali, 2011: 88)

3.4 Teknik Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005:91). Analisis ini digunakan untuk meng (Murty & Hudiwinarsih, 2012) diketahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2009), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja

a = constanta

b₁ = Koefisien regresi antara kompensasi dengan kinerja

b₂ = Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel disiplin kerja

e = Error

6. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Hal-hal yang perlu di perhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1
2. Bila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
3. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen

