PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA BINTANG DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

OLEH :

Nama : Ngadiyo

Nim : 21 2011 229

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA BINTANG DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH :

Nama : Ngadiyo

Nim : 21.2011.229

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ngadiyo

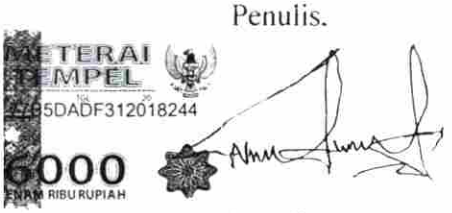
NIM : 21 2011 229

Program Sttudi : Manajemen

Menyatakan bahwa skipsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiblakan dari orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsenkuensinya.

Palembang, Juli 2015

Penulis.



Ngadiyo

Nim : 21 2011 229

Fakultas Ekonomidan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir
Nama	: Ngadiyo
NIM	: 21.2011.229
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata KuliahPokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 13 Juli 2015
Pembimbing,

Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si
NIDN/NBM : 00229057501/859.158

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Motto dan Persembahan

Motto :

- Sesungguhnya yang takut kepada Allah diantara hamba-hambanya ialah orang yang berilmu pengetahuan, sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha pengampun.(Q.S Faathir : 28)
- Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah dari segala penjurunya.(Q.S Al-Mulk : 15)
- Tempatkan Tuhan dan keluarga ditempat teratas dalam hidupmu, maka kau akan bebas menelusuri dunia.
- Where there is a will, there is a way

Terucapkan syukur pada Mu Allah SWT.

Kupersembahkan kepada :

- Kedua orang tua Bapak Ku Sakijo dan Ibu ku Jinem
- Saudara – saudaraku Samiyadi dan M. Wakidi
- Sahabat-sahabat seperjuangan dan Almamaterku

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahi Rabbil'alamin puji dan syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat Allah yang Maha Kuasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang. Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku, Bapak Sakijo dan Ibu Jinem karena berkat do'a, kasih sayang, perhatian, semangat, dorongan dan materi yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah di perguruan tinggi.

Keberhasilan yang didapat penulis dalam menjalankan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi ku dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skrispi.
5. Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Para Dosen Pengajar dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Saudara–saudaraku Samiyadi dan M. wakidi
8. Teman–teman KKN POSDAYA 327 di Desa Belanti (Iksan, Sutris, Mora, Haslinda, Mawar, Putri , Prenti, Eva, Feby, Firwan)
9. Rekan–rekan paket 01 dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Sahabat–sahabatku Samiyadi, Eko Nugroho. (Reza Pratama, Andrianto, Nazar, Sapran, Fatoni,Yayan, Aris, Dedy), dkk.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 2015

Penulis,

Ngadiyo (21 2011 229)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN/ COVER i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI viii

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 8

B. Landasan Teori 10

1. Pengertian Kinerja 10

2. Tujuan dan Sasaran Kinerja 11

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja .. 11

4. Tolak Ukur yang Mempengaruhi Kinerja..... 12
5. Komponen Kinerja Karyawan..... 13
6. Pengertian Kompensasi..... 14
7. Tujuan Kompensasi..... 15
8. Sistem Kompensasi..... 16
9. Asas Kompensasi..... 17
10. Bentuk-bentuk Kompensasi..... 18
11. Metode Kompensasi..... 19
12. Pengertian Disiplin Kerja..... 20
13. Faktor Penilaian Disiplin Kerja..... 21
14. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... 22
15. Macam-macam Disiplin Kerja Dalam Organisasi..... 23
16. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja..... 25

C. Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 27
B. Lokasi Penelitian 28
C. Operasionalisasi Variabel 28
D. Populasi dan Sampel..... 29
E. Data yang diperlukan 30
F. Teknik Pengumpulan Data..... 30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 38

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 46

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 71

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA..... 74

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel dan Indikator	28
Tabel IV.1	Jadwal Pelaksanaan Kerja	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.3	Distribusi Resonden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV. 5	Uji Validitas	59
Tabel IV. 6	Uji Realibilitas	60
Tabel IV.5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.6	Hasil Uji F (Simultan)	63
Tabel IV.7	Hasil Uji T (Parsial)	64
Tabel IV.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Surat Riset Selesai Penelitian Dari Perusahaan

Lampiran 4 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Yang telah dikuantitatifkan

Lampiran 5 Foto Copy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 6 Foto Copy Sertifikat Hapalan Memmbaca Surat-surat Pendek Alquran

Lampiran 7 Foto Copy Sertifikat Toefl

Lampiran 8 Hasil Data *SPSS*

Lampiran 9 Foto Copi Sertifikat Kuliah Kerja Nyata

ABSTRAK

Ngadiyo/212011229/2015 Pengruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Persamaan $Y= 4,103 + 0,388 X_1 + 0,370 X_2$.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} (9572) > F_{tabel} (3,295), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar (2,793), hal ini berarti t hitung (2,793) > (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar (2,976), hal ini berarti t_{hitung} (2,976) > t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374 atau 37,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

Ngadiyo / 212011229/2015 The Influence of The Compensation and Work Discipline on Employees' Performance CV. Light Stars In Ogan Komering Ilir.

The Problem formulation is there any significant influence between Compensation and Work Discipline Performance Against employees' CV. Light Stars In Ogan Komering Ilir?

This research includes associative research. The data used in this research is data Primer. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used is qualitative and quantitative methods with multiple linear regression analysis. Based on the results of the multiple linear regression analysis the researchers did in variable compensation and Work Discipline on employee performance with the equation $Y = 4.103 + 0.388\ X_1 + 0.370\ X_2$.

Hypothesis testing results showed F count (9572)> F table (3.295), then Ho is rejected and Ha accepted, meaning that there is significant influence between Compensation and Work Discipline simultaneously towards employee performance. T value for the variable compensation on the employee performance is equal to (2.793), this means that t (2.793)> (2.037), then Ho is rejected and Ha accepted. This means that there is influence between Compensation on the employee performance. T value for the variable Work Discipline on employee performance is equal to (2.976), this means that t (2.976)> t table (2.037), then Ho is rejected and Ha accepted. This means that there is influence between Work Discipline the Employee Performance. The coefficient of determination (R2) of 0.374 or 37.4%, while the rest is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa maupun industry mempunyai tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan atau laba agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan harus mengelola dengan baik faktor sumber daya manusia yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Faktor yang dominan adalah faktor sumber daya manusia atau dalam kata lain orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik memiliki pengetahuan yang luas, kemampuan untuk memikul tanggung jawab, mengambil keputusan, pemecahan masalah dan cara menggerakkan bawahan. Selain dari itu perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi dan disiplin karyawan agar kinerja karyawan baik.

Kinerja karyawan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Tujuan kinerja yakni merupakan kegiatan untuk mencapai organisasi. Sasaran kinerja merupakan

suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik apabila karyawannya tidak bekerja dengan efektif dan efisien, untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengetahui apa saja keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila keinginan dan kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi, Kompensasi disini dapat berupa materi dan non materi atau kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Perusahaan seringkali beranggapan bahwa dengan hanya kompensasi langsung yang perlu diperhatikan, sedang kompensasi tidak langsung sering sering kali terabaikan oleh pimpinan atau manajer. Seorang yang memiliki kinerja yang baik terkadang luput dari perhatian pimpinannya, banyak pimpinan suatu perusahaan yang beranggapan bahwa hanya dengan pemberian seperti gaji, upah, insentif, dan bonus sudah mewakili balas jasa yang setimpal untuk kinerja karyawannya. Dengan kata lain pimpinan beranggapan karyawannya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya hanya dengan menggunakan materi atau uang, padahal kompensasi tidak langsung juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu perusahan harus memberikan kompensasi dengan adil dan layak, maksudnya adalah harus ada keseimbangan yang diberikan dengan apa yang akan diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Besarnya kompensasi yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, membuat karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan di pergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya, besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan beserta keluarganya danJika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar menunjukkan jabatan semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan semakin layak, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Disiplin kerja digunakan para manajer untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu prilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu,setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan.

Disiplin kerja karyawan apabila diterapkan secara teratur dengan sanksi yang tegas, akan berdampak baik bagi perusahaan. Kompensasi dan disiplin

kerja yang diterapkan perusahaan adil bagi karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang mempunyai prestasi, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga diharapkan produktivitas dapat meningkat. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya ungggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam usahanya.

CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi pengiriman barang baik dalam kota maupun luar kota. CV. Cahaya Bintang menyadari bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Kompensasi CV. Cahaya Bintang yang diberikan pada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti pembayaran gaji yang terlambat, pemberian gaji yang belum sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) yaitu sebesar Rp.2.213.000.Gaji yang diterima karyawan CV.Cahaya Bintang Palembang yaitu antara Rp.1.200.000sampai Rp.3.000.000 dan karyawan CV.Cahaya Bintang karyawan yang gajinya di bawah UMP yaitu sebanyak 65 %.

Dilihat dari jumlah dan frekuensi insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang sepadan atau tidak layak. Pimpinan seharusnya memberikan insentif sebesar 15% dari gaji pokok karyawan yaitu sebesar Rp.180.000 sampai Rp.450.000 yang frekuensinya 4 kali dalam setahun, akan tetapi pimpinan hanya memberikan 10% dari gaji pokok karyawan yaitu sebesar Rp.120.000 sampai Rp.300.000 itupun frekuensinya hanya 2 kali dalam setahun, karyawan

malas-malasan dalam bekerja, terlambat atau mengulur waktu untuk datang ke kantor atau kelapangan kerja. Contoh yang dapat dilihat adalah kehadiran karyawan, dari peraturan masuk kerja pukul 08.00 dan ketika karyawan datang lewat dari waktu yang telah di tentukan, maka karyawan tidak boleh menandatangani absen, maka karyawan tersebut diangap tidak hadir. Selain itu karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Tingkat disiplin kerja karyawan CV.Cahaya Bintang, seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan melebihi batas peraturan yang telah ditentukan oleh CV.Cahaya Bintang dan kelalaian dalam peraturan yaitu sering terjadinya pembolosan karyawan padawaktu jam kerja dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Serta seringnya menyalahgunakan absen kehadiran, seperti karyawan menandatangani absen tetapi karyawan tersebut tidak ada dikantor maupun di lapangankerja dan setelah jam pulang kerja karyawan baru ada ditempatnya.

Kinerja yang diberikan karyawan CV.Cahaya Bintang masih sangat kurang, seperti pada saat karyawan menginput data konsumen dan menyiapkan data guna proses ekspedisi pengiriman barang, karyawan keliru menginput data sesuai dengan tempat pengiriman barang yang diinginkan konsumen, karena karyawan menganggap waktu penginputan data membutuhkan waktu yang lama, sedangkan mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secepat mungkin. Hal ini menyebabkan konsumen kecewa, sehingga pengiriman barang terlambat sampai di tempat.

Melihat pentingnya faktor kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh yang singnifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teoriyang diperoleh dengan praktek yang sesungguhnya dalam menyelesaikan masalah khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk CV.Cahaya Bintang Palembang sebagai informasi dalam membuat keputusan dan

sebagai masukan untuk bahan pertimbangan dalam peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan tentang kajian yang sama, sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sunan Rubber Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi dab disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang?. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variable atau lebih. Variabel yang digunakan adalah kompensasi X1, disiplin kerja X2, dan kinerja karyawan Y. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan hari raya, dan kesejahteraan sedangkan indikator disiplin karyawan yaitu teladan pemimpin, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan dan indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, biaya dan waktu. Sampel yang digunakan sampling jenuh atau sensus.dalam penelitian ini adalah 65 orang, dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Jenis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden PT. Sunan Robber Palembang. Teknik pengumpulan data berupa kuisioner.

Teknik analisis yang digunakan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah teknik analisis kualitatif yaitu suatu metode penganalisa terhadap data-data yang diperoleh dengan menggunakan teori-teori. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang siknifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunan Robber Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan Y= 91,673+0,450 X1 + 0,420 X2. Hasil penguji menunjukkan F hitung (5,012) > F tabel (3,305) berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Irnawati (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argo Pates Tanggerang, adapun rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argo Pates Tanggerang?.Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argo Pates Tanggerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi,disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Determinan. Hasil analisi kompensasi (X1) dan disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan persamaan Y = 9,536 + 0,020 X1 + 0,465 X2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung (5,444) > F table (4,350), dan T hitung (3,112) > T tabel (2,101). Berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun secara parsial.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

1) RusdiA Rivai (2009: 10) kinerja adalah prestasi kinerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal.

2) Wibowo (2011: 81) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

3) Kirkpatrick (2010 : 24) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan meberikan kontribusi ekonomi.

4) Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 9) Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1) Tujuan Kinerja

Wibowo (2011: 48) Kinerja merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan dan waktu tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *inspirasi.*

2) Sasaran Kinerja

Wibowo (2011: 63) sasaran kinerja merupan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata- rata (IQ 110-

120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan*genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motifasi diartikan suatu sikap seorang pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara hubungan kerja, fasilas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja,disiplin kerja dan kondisi kerja.

3) Faktor Kompensasi

Penilaian kerja dapat dibantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan dalam perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, disiplin dan sebagainya.

d. Tolak Ukur yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rifai (2009: 306) sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

e. Komponen Kinerja Karyawan

Wibowo (2011: 101) Komponen kinerja adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar Kerja

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan tercapai atau persyaratan tugas yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3) Umpan Balik

Merukan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Disiplin

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Beberapa ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kompensasi yaitu:

1) Rusdy A. Rivai (2009: 336) Kompensasi adalah semua yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan perusahaan atas semua kontribusinya bagi tercapainya tujuan perusahaan.

2) T. Hani Handoko (2008: 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

3) Malayu S.P Hasibuan (2009: 118) Menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Edy Sutrisno (2010: 187), Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Malayu S.P Hasibuan (2009:138) Tujuan dari pemberian kompensasi adalah:

1) Ikatan kerjasama

Terjalin apabila karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi dengan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik atau setatus sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Motivasi

Pimpinan akan mudah memotifasi bawahannya kalau imbalan yang diberikan cukup besar.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

5) Disiplin Kerja

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik dan karyawan akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1) Sistem waktu, besarnya kompensasi yang ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem hasil (output), besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, liter, dan kilogram.

3) Sistem borongan, suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya.

Hendaknya besar penentuan sistem kompensasi memberikan, kepuasan bagi karyawan, laba perusahaan, serta barang atau jasa yang berkualitas dari sistem pengupahan yang diterapkan.

d. Asas Kompensasi

Asas kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 122)

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko, pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat-tingkat yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

e. Bentuk-bentuk Kompensasi

Malayu S.P hasibuan (2009: 118) ada dua bentuk-bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung (*directcompensation*), berupa gaji, insentif, bonus, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee* atau kesejahteraan karyawan).

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*), Kompensasi dalam bentuk langsung terdiri dari :
   a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
   b) Insentif adalah tambahan balasjasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
   c) Bonus, kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk mensejahterakan mereka.
2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

   Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti: tunjangan hari raya, fasilitas, uang pensiun, pakaian dinas, mushola, olahraga, darmawisat dan penghargaan.

f. Metode Kompensasi

1) Metode Tunggal dan Jamak

Metode tunggal standar gajinya hanya satu yang jelas yaitu ijazah terakhir dari pendidikan formal, sedangkan metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas seperti yang sering terjadi pada perusahaan-perusahaan swasta.

T. Hani Handoko (2008: 156) Tujuan-tujuan administrasi kompensasi dapat di uraikan sebagai berikut :

a) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.

b) Menjamin keadilan karyawan administrasi pengupahan dan pengajian berusaha untuk memenuhi prinsip-prinsip keadilan.

c) Menghargai perilaku yang di inginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang di inginkan.

d) Mengendalikan Biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

e) Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2009: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Malayu S.P Hasibuan (2009: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan dan dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Kedisiplinan juga adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma yang berlaku.

b. Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Budi Setiawan dan Waridin (2006: 181), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja, yaitu :

1) Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2) Kualitas pekerjaan yang diperlukan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : sasaran arahan atau perbaikan.

4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2009: 195) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2) Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan

harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai dan memuaskan, dapat dilakukan dengan cara, dengan misalnya gaji yang menarik dan pemberian jaminan social.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisipllinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

perusahaan, sikap dan prilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan dan memperoleh pengetahuan dan informasi baru, menumbuhkan sikap kerja sama, dan menghilangkan sikap egois.

d. Macam-macam Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Sondang P. Siagian (2008 : 305) terdapat tiga jenis disiplin kerja dalam organisasi yaitu :

1) Disiplin Preventif

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan prilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan

jangan sampai para karyawan berprilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi tersebut makin kokoh, paling sedikit tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama : Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secaralogika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua : Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga : Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan atau gagal memenuhi standar yang telah diterapkan, kepadanya diterapkan sanksi disipliner. Berat atau ringan suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Agar berbagai tujuan pendisiplinan harus diterapkan secara

bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, molai dari paling ringan hingga kepada yang terberat.

3) Disiplin Progresif

Pendisiplinan Progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius diterbitkan.

e. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2009: 825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Retributif

Berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif

Berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif hak-hak individu

Berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian

Berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kosekuensi-kosekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

C. Hipotesis

Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 53) jenis penelitian dibagi tiga yaitu:

1. Penelitian deskriptif

   Penelitian deskriptif adalah penelitian yang peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

2. Penelitian komperatif

   Penelitian Komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

3. Penelitian asosiatif

   Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2004: 11). Dalam penelitian ini tiga variabel yang dimaksud adalah variabrel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Disiplin Kerja), variabel Y (Kinerja Karyawan) CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir berlokasi di jalan Lintas Timur No.40, Desa Dabuk Rejo Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1

Variabel, Definisi Variabel, Indikator

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Biaya 4. Waktu
2.	Kompensasi	Kompensasi adalah balas jasa yang di terima oleh karyawan CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir	1. Gaji 2. Insentif 3. THR 4. Penghargaan
3.	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan yang diterapkan CV. Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir	1. Teladan Pemimpin 2. Keadilan 3. Sanksi Hukuman 4. Ketegasan

Sumber : Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi (N) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti atau bahan penelitian (M. Iqbal Hasan, 2010: 84).

   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 35 orang, dan populasi bersifat finite atau dapat diketahui pasti.

2. Sampel

   M. Iqbal Hasan (2010: 84) Sampel (n) adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini didasarkan pada pendapat istijanto (2005: 117) sebagai pedoman dasar, untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200 orang), riset, survey, bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel (n) sama dengan populasi (N). jadi sampel (n) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan komering Ilir yang berjumlah 35 orang.

E. Data yang Diperlukan

Dilihat dari cara memperoleh (Istijianto 2005: 32)

1. Data primer

   Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah rissetnya secara khusus. Adapun Data primer yang dimaksud adalah berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah data yang dikumpulkan pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Adapun data sekunder yang dimaksud adalah daftar jumlah karyawan, struktur organisasi, dan sejarah singkat perusahaan

   Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap pertanyaan yang di edarkan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2004: 129)

1. Pengamatan atau Observasi

   Pengamatan atau Observasi adalah teknik pengumpulan data yang telah mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain.

2. Wawancara

   Wawancara adalah pengumpulan data yang telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan, peraturan-peraturan, struktur organisasi, foto-foto kegiatan, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik pengumpulan data kuesioner yang dimaksud berupa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2004: 13)

a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah naturalistik peneliti akan lebih banyak menjadi instrument, karena dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan *Key instrument.*

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban reponden tersedia dalam berbagai alternatif :

Sangat Setuju = SS

Setuj = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian di kuantitatifkan dengan di beri skor sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

TIdak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:115) uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for* Windows Versi *21.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 46 responden, maka r-tabel df= n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 35-2= 33, maka r-tabel= 0,344. Sedangkan kriteria pengujuan menurut sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) ≥ r-tabel, maka instrumen dikatakan valid
2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) < r-tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reabilitas data yang digunakan adalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:121) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Variabel

Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

dengan menggunakan rumus (M. Iqbal Hasan, 2010. 253).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan / Erorr

b. Uji Hipotesis

1) Uji-F (Uji Simultan)

Uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 21.0.* Dengan langkah-langkah sebagai berikut.

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya yang signifikan Antara variabel X_1, X_2, dan Y.

c) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Kimering Ilir secara bersama-sama.

Ha diterima dan Ho ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Kimering Ilir secara bersama-sama.

2) Uji-t (Uji Parsial)

Uji ini untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t. Dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 21.0.* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b) Menentukan Nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2.

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1, X_2 dan Y.

c) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Kimering Ilir secara parsial.

Ha diterima dan Ho ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Kimering Ilir secara parsial.

3) Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat nilai *R Square*, atau menggunakan rumus :

R Square = (τ^2) x 100%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi pengiriman barang, baik dalam kota maupun luar kota. Perusahaan ini telah bergerak dibidang pengiriman barang dan jasa sejak tahun 2005 dan telah memiliki kepercayaan masyarakat dalam pelayanan dan service yang memuaskan. Sebagai penyedia layanan jasa kami selalu mengutamakan dan menjaga kepercayaan setiap pelaggan sebagai amanah yang harus dilaksanakan degan sebaik-baiknya demi mendapatkan keridhoan Allah SWT sehingga memberikan nilai manfaat bersama. Mengedepankan kualitas dan pelayanan jadi segala barang yang pelanggan percayakan kepada kami selalu diperlukan dan dijaga dengan baik dan penuh kehati-hatian selayaknya milik kami sendiri sehingga diterima ditempat tujuan. Perusahaan kami juga memiliki sumber daya yang profesional dalam pengalaman tinggi dalam bidang pengiriman, logistic dan transportasi ini.

CV Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir berdiri pada tanggal 11 april 2005 yang didirikan oleh 2 orang yaitu Warsito dan H. Darsono dengan Notaris H. Hartono, SH. CV.Cahaya Bintang beralamat di

Jalan Lintas Timur, Desa Dabuk Rejo, Kecamatan Lempuing, kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan.

CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir senantiasa berusaha melakukan perbaikan terus menerus yang dilandasi dengan Visi dan Misi sebagai berikut :

1) Visi

Memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan atau cargo dengan managemen yang handal terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat.

2) Misi

a) Memberikan dukungan dan solusi dalam mengelola dan mengembangkan rantai pasok management yang efektif dan efisien.

b) Memiliki jaringan nasional dan armada yang handal.

c) Senantiasa memberikan pelayanan pengiriman yang tepat waktu dan tepat jumlah sampai tempat tujuan.

d) Berupaya mencapai dan menjaga agar tidak tarjadi kecelakaan kerja.

CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir akan selalu mengikuti perkembangan jaman dan terus belajar untuk menjadi lebih baik dari masa ke masa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap semakin terburuknya dunia era globalisasi ini. Perusahaan ingin semua pelanggan yang ingin mengirimkan barang, baik barang hasil perkebunan,

barang hasil pertanian dan lain sebagainya, dapat dikirim sesuai tepat waktu, tepat jumlah sampai tempat tujuan yang dituju.

CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat yakin dengan kepercayaan pelanggan dan semangat kerja keras karyawan di perusahaan ini sehingga mampu bertahan sampai saat ini. Pelayanan dan harga yang terjangkau sudah menjadi kewajiban di perusahaan ini untuk melayani para pelanggan'ok yang menggunakan jasa perusahaan ini dengan sangat baik, sehingga dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas tinggi kepada setiap pelanggan tanpa ada perbedaan satu yang lainnya dan segala barang yang pelanggan percayakan kepada CV. Cahaya Bintang selalu diperlukan dan dijaga dengan baik dan penuh kehati-hatian selayaknya milik kami sendiri sehingga diterima ditempat tujuan dengan baik dan tepat waktu.

3) Ketentuan-Ketentuan dalam penggunaan jasa kami untuk pengiriman barang

a) Barang cair atau mudah pecah karena packing yang kurang baik diluar tanggung jawab kami.

b) Barang yang rusak atau hilang contoh kardos yang terbuka dan packing yang mencurigakan harap diperiksa dan harus ada sanksinya.

c) Barang yang hilang atas kesalahan dipihak kami, maka kami akan kami mengganti 10 % dari biaya pengiriman.

d) Kami tidak bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan atau bencana alam, perampokan dan lain-lain.

e) Apabila barang packing atau dos lebih besar atau lebih berat atau sebaliknya maka akandihitung yang terbesar sesuai peraturan yang berlaku.

f) Kami tidak bertanggung jawab atas kerugian dalam keterlambatan penyerahan barang-barang tersebut.

g) Segala pengaduan selambatnya 1 minggu setelah menerima barang atau belum terima barang, selewatnya kami tidak melayani komplain.

h) Isi barang-barang kiriman tidak diperiksa, apabila ada pemeriksaan pihak-pihak berwenang, didalam terdapat barang-barang yang dilarang pemerintah, bukan tanggung jawab kami (Tanggung jawab pengirim atau Penerima).

2. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Untuk mengefektifkan karyawan dalam bekerja setiap perusahaan memiliki jadwal dalam pelaksanaan kerja. Jadwal pelaksanaan kerja pada CV.Cahaya Bintang yaitu hari Senin s/d Kamis masuk kerja pukul 08.00 WIB, dan pulang pukul 17.00 WIB. Hari Jum'at sama seperti Senin s/d Kamis yang membedakan yaitu jam istirahatnya pukul 11.30 WIB. Sedangkan pada hari Sabtu yang membedakan yaitu jam pulangnya pukul 16.30 WIB. Hari minggu masuk pukul 08.00 pulang pukul 15.00 WIB.

Dan berikut jadwal pelaksanaan kerja CV.Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tabel IV. 1

Jadwal Pelaksanaan Kerja

CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Hari	Jam kerja
Senin s/d Kamis	08.00-12.00 WIB Bekerja 12.00-13.00 WIB Istirahat 13.00-17.00 WIB Bekerja Kembali
Jum'at	08.00-11.40 WIB Bekerja 11.40-13.30 WIB Istirahat 13.30-17.00 WIB Bekerja Kembali
Sabtu	08.00-12.00 WIB Bekerja 12.00-13.00 WIB Istirahat 13.00-16.30 WIB Bekerja Kembali
Minggu	08.00-12.00 WIB Bekerja 12.00-13.00 WIB Istirahat 13.00-15.00 WIB Bekerja Kembali

Sumber: CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2015

3. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang mejawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini.

Tabel IV. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	25	71 %
2	Perempuan	10	29 %
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 2 diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan laki-laki. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspedisi pengiriman barang, tenaga laki-laki disini sangat dibutuhkan karena itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan laki-laki untuk ditempatkan dibagian sopir atau bagian lapangan, sedangkan perempuan diposisikan pada bagian administrasi, keuangan dan marketing.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang memjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden molai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV. 3 berikut ini:

Tabel IV. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1	17-24	8	22,9 %
2	25-35	12	34,3 %
3	36-45	10	28,6 %
4	46-50	5	14,2 %
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah berusia 25-35 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan memiliki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala kosekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab

pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagai mana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
SMA/Sederajat	22	62,9 %
Diploma (D1-D3)	5	14,3 %
S1-S2	8	22,8 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/Sederajat, dikarenakan perusahaan menggap tingkat SMA/Sederajat sudah pantas ditempatkan dibagian lapangan dan sopir, sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tingkat S1-S2 akan diposisikan pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi, keuangan dan pemasaran, sehingga tidak semua orang bias menduduki posisi tersebut. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan, maka banyak resiko yang akan terjadi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

a. Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 19 orang (54,3 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalau sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan terhadap pekerjaannya yaitu masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar dari perusahaan.

b. Setiap karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 16 orang (45,7 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin telah memberikan kualitas kerja yang baik pada perusahaan. Hal ini

dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama karyawan serta meberikan kualitas kerja yang baik dan efisien sehingga karyawan tidak merasa diabaikan dan lebih dihargai keberadaannya diruang lingkup kerja perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya kayawan belum yakin bahwa peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan pimpinan maupun sesama karyawan belum terihat baik, karyawan masih merasa takut untuk berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan maupun karyawan, sehingga karyawan merasa diabaikan dan tidak dihargai keberadaannya di perusahaan.

c. Pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 25 orang (71,4 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa perusahaan telah mencukupi biaya pekerjaan selama jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas-fasilitas yang ada didalam ruangan

kerja atau alat transportasi, dimana segala akses untuk mencapai target kerja perhari itu dapat dicapai.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (2,9 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya belum belum merasa yakin tidak yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai pelaksanaan kerja sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan, ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak *fear* dalam memberikan jawaban mengenai karyawan yang belum yakin perusahaan telah mencukupi biaya pekerjaan selama jam kerja karena perusahaan kurang memberikan uang jalan guna untuk pengiriman barang perusahaan hanya memberikan uang jalan dengan jumlah yang dutetapkan seharusnya perusahaan harus memberikan uang jalan yang lebih karena jarak yang ditempuh sangat jauh dan terkandang faktor jalan yang rusak mengakibatkan kendaraan yang dipake utuk mebghatar barang mengalami kerusakan. Contohnya: pecah ban bahkan mobil mengalami kecelakaan.

d. Pekerjaan yang diberikan diselesaikan tepat waktu sesuai yang ditetapkan perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 23 orang (65,7 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawann sudah merasa

yakin bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan sudah dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dimana karyawan selalu berusaha untuk mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan dilandasi dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya diperusahaan, sehingga jika perusahaan maju, tidak menutup kemungkinan mereka juga akan maju.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya ada beberapa karyawan belum merasa yakin bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan belum dapat diselesikan dengan baik dan tepat waktu, dimana karyawan belum dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan belum dilandasi dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya diperusahaannya. sehingga jika perusahaan maju, tidak menutup kemungkinan mereka juga akan maju.

2. **Analisisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel kompensasi**

   a. **Gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan**

   Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 20 orang (57,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah menerima gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan, dimana mereka sudah merasa perusahaan telah memberi kesejahteraan bagi mereka.

   Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 4 orang (11,4%). Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan menerima gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan. Dan dapat dilihat dalam kinerja karyawan yang masih banyak karyawan perusahaan yang bermalas-malasan karena gajinya yang masih dibawah UMP seharusnya gaji para karyawan harus diperhatikan, setidaknya dengan gaji sesuai standar minimum provinsi, karena gaji adalah upah kinerja karyawan , dimana para karyawan telah membantu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kuantitas suatu perusahaan. hal tersebut dapat dilihat dari apakah semua karyawan sudah menerima gaji standar minimum provinsi.

b. **Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.**

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 23 orang (65,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah menerima insentif sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan, ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak protes kepada perusahaan mengenai insentif yang diberikan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7%) dan sangat setuju 2 0rang (5,7 %), Dapat dijelaskan juga bahwa ada beberapa karyawan yang belum merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ktentuan perusahaan, ditandai dengan ada beberapa karyawan yang protes kepada perusahaan mengenai insentif yang diberikan. Dan ada juga karyawan yang sangat setuju dengan menerima insentif sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan, ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak protes kepada perusahaan mengenai insentif yang diberikan seharusnya Insentif yang diberikan harus sesuai dengan konstribusi ketetapan dari perusahaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan insentif yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya agar kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara

meningkatkan kualitas, kuantitas dan hal-hal seperti diatas, sehingga waktu yang diperlukan dapat mencapai target. Dan mengefisiensikan biaya yang dikeluarkan, dengan cara menggunakan alat-alat dan fasilitas kantor hanya untuk pekerjaan saja.

c. Setiap Hari Raya Perusahaan Memberikan THR Kepada Karyawan.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 27 orang (77,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan sudah merasa bahwa pemberian THR sudah tepat untuk tambahan kebutuhan hidup mereka saat hari raya, dimana karyawan sudah sangat bersemangat saat bekerja di hari-hari besar.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,9 %). Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa pemberian THR sudah sangat tepat untuk tambahan kebutuhan hidup mereka pada saat hari raya, hal ini ditandai dengan karyawan sangat bersemangat dalam bekerja pada saat hari-hari besar.

d. **Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan yang Berprestasi.**

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 16 orang (45,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang sudah merasa bahwa perusahaan memberia penghargaan kepada karyawan yang atas kinerja yang lebih dimana ada banyak karyawan yang berperstasi telah mendapatkan penghargaan dari perusahaaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian responden yang menjawab paling sedikit adalah responden tidak setuju yaitu 3 orang (8,6 %). Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang diberikan karyawan, ditandai dengan ada beberapa karyawan masih bermalas-malasan dan mengulur-ulur waktu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sedikit tertunda.

3. **Analisisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja**

a. **Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan.**

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah

jawaban setuju yaitu 20 orang (57,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan, dimana karyawan dapat bekerja lebih giat setelah pimpinan menjadi teladan bagi karyawan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7 %), Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan belum percaya bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawan, di tandai dengan ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja.

b. Pimpinan perusahaan selalu bersikap adil dalam balas jasa terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 17 orang (48,6 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang merasa yakin bahwa karyawan yang merasa yakin bahwa pemimpin sudah bersikap adil dalam pemberian balas jasa, ditandai dengan banyaknya karyawan yang mersa bahwa pimpinan sudah memberikan balas jasa yang setimpal atas kinerja yang diberikan karyawan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 4 orang (11,4 %). Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan belum yakin pimpinan perusahaan selalu bersikap adil terhadap karyawan atas pemberian balas jasa, dimana ada beberapa karyawan belum merasakan perlakuan adil dari pimpinan perusahaan terhadap balas jasa atas kinerja yang diberikan karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa karyawan yang iri karena tidak diberlakukan adil dengan karyawan yang sama-sama melakukan tugas yang mendapatkan keutungan bagi perusahaaan seharusnya pimpinan harus berbuat adil terhadap semua karyawan.

c. Pimpinan perusahaan sudah memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melangar peraturan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 20 orang (57,1 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya banyak karyawan yang merasa yakin atas jawaban yang mereka berikan mengenai pimpinan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar peraturan, ditandai dengan banyaknya karyawan yang dihukum ketika melanggar peraturan tidak melihat pangkat maupun jabatan sehingga karyawan biasa bekerja secara optimal

baik karyawan yang mempunyai pangkat yang tinggi maupun karyawan yang jabatannya paling bawah sehingga karyawan tetap merasakan keadilan dari pimpinan Maupun dari perusahaaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,7 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya, karyawan belum yakin pimpinan perusahaan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar peraturan dimana ada beberapa karyawan yang belum merasakan perlakuan adil dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

d. Pimpinan tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa dari sebanyak 35 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 19 orang (54,3 %). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan yakin bahwa pimpinan perusahaan bersikap tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyaan yang melanggar peraturan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan tidak melihat dari pangkat jabatan karena pimpinan memang

seharusnya memberikan hukuman bagi siapa yang melanggar peraturan perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3 orang (8,6 %), Dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya, ada karyawan yang belum merasa yakin atas jawaban yang mengenai pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tetapi tidak mendapatkan hukuman yang tegas dari pimpinan perusahaan masih ada beberapa karyawan yang melihat pimpinan perusahan kurang teagas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja.

4. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 35 responden, maka r-tabel df= n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 35-2= 33, maka r-tabel= 0,344. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak

Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 5

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
Kompensasi	Pertanyaan 1	0,868	0,344	**Valid**
	Pertanyaan 2	0,734		
	Pertanyaan 3	0,690		
	Pertanyaan 4	0,669		
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,736	0,344	**Valid**
	Pertanyaan 2	0,754		
	Pertanyaan 3	0,775		
	Pertanyaan 4	0,817		
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,772	0,344	**Valid**
	Pertanyaan 2	0,781		
	Pertanyaan 3	0,732		
	Pertanyaan 4	0,728		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 21.00*

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel motivasi, kepuasan

kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel VI. 6

Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Standar Reabilitas***	**keterangan**
Kompensasi	0,726	0,60	**Reliabel**
Disiplin Kerja	0,770	0,60	**Reliabel**
Kinerja Karyawan	0,739	0,60	**Reliabel**

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 21.00*

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang

digunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program *SPSS*, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel IV. 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,103	2,626		1,562	,128
	Kompensasi (X1)	,388	,139	,394	2,793	,009
	Disiplin Kerja (X2)	,370	,124	,420	2,976	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS*, 2015

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS *Versi 21*, pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 4{,}103 + 0{,}388\ X_1 + 0{,}370\ X_2$

Dimana :

a. Konstanta sebesar 4,103 menyatakan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 4,103.

b. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,388 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,388 dengan menjaga skor variabel lain tetap/konstan.

c. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,370 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,370 dengan menjaga skor variabel lain tetap/konstan.

Hasil regresi berganda didapat positif, artinya jika ada peningkatan terhadap pemberian kompensasi maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan dan disiplin kerja tetap.

Artinya dengan kata lain apabila kompensasi dan Disiplin Kerja, Kompensasi dalam hal ini gaji, insentif, THR dan Kesejahteraan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih baik, agar kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas, kuantitas dan hal-hal seperti diatas, sehingga waktu yang diperlukan untuk dapat mencapai target yang ditentukan.

6. Uji-F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel}, pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisaan dengan *SPSS Versi 21*, maka didapat output sebagai berikut :

Tabel IV. 8

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Squar	F	Sig.
1	Regression	63,162	2	31,581	9,572	,001[a]
	Residual	105,581	32	3,299		
	Total	168,743	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output *SPSS versi 21*, 2015

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,572, sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 0,05 dan derajat kebebasan, df 1 = k,k = jumlah variabel bebas, df 2 = n – k – 1 adalah sebesar + 3,295.

Penelitian ini F_{hitung} (9,572) lebih besar dari F_{tabel} (3,295), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikanansi sebesar 0,001 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α = 0,05, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji-t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara

parsial dalam hal ini adalah variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel IV. 9

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,103	2,626		1,562	,128
	Kompensasi (X1)	,388	,139	,394	2,793	,009
	Disiplin Kerja (X2)	,370	,124	,420	2,976	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Sumber: Output *SPSS versi 21*, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.7 diatas dengan bantuan program *SPSS versi 21* dapat diintepretasikan bahwa :

a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coeffcients diatas, kompensasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengn nilai t_{hitung} untuk variabel sebesar (2,793), > t_{tabel} sebesar (2,0370. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,009 (0,009 < 0,05), maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coeffcients diatas, disiplin kerja mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja

ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengn nilai t_{hitung} untuk variabel sebesar (2,976), sedangkan t_{table} sebesar 2,037, maka t_{hitung} lebih besar t_{tabel}. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,006 (0,006 < 0,05), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pengaruh Dari Faktor yang Dominan Berdasarkan Variabel yang Diteliti

Faktor penentu bertujuan untuk mengetahui apakah faktor variabel Kompensasi dan faktor Disiplin Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil *SPSS Versi 21* menunjukkan bahwa faktor penentu atau faktor dominan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi dengan nilai (0,388), yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh sangat besar dari pada variabel Disiplin Kerja terhadap variabel yang dipengaruhi dari faktor penentu atau faktor yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam perusahaan ini, memang terdapat fenomena yang berkaitan mengenai variabel Kompensasi, contohnya: gaji yang masih dibawah standar UMP, pemberian insentif yang belum sesuai dengan standar perusahaan atau frekuensinya masih kurang. Pimpinan dan perusahaan biasanya hanya memperhatikan pemberian kompensasi langsung, padahal kompensasi tidak langsung juga penting seperti tunjangan hari raya yang masih sangat jarang diberikan perusahaan dan pimpinan

pada saat hari-hari besar, serta penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan. Hal ini terbukti bahwa masih ada karyawan yang belum merasa wujud kinerja mereka belum bisa dihargai, serta wujud loyalitas mereka terhadap perusahaan masih belum dapat diterima.

Dalam penelitian ini, variabel Kompensasi sangat dibutuhkan oleh karyawan. Karyawan ingin adanya balas jasa yang diterima karyawan yang adil dan layak sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan, yaitu yang memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Otomatis karyawan akan merasa senang apabila kinerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang kinerjanya baik. Sehingga karyawan akan sangat merasa diperhatikan, diperlukan dan dibutuhkan, dengan demikian karyawan akan lebih baik lagi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

Perusahaan ini seharusnya memberlakukan peraturan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dan pimpinan juga harus lebih memahami lagi keinginan dan pendapat dari para karyawannya. Agar karyawan lebih merasa dihargai dan diakui didalam perusahaan. Maka karyawan bisa lebih merasakan kesejahteraan dalam bidang pekerjaan atau tugasnya, serta membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga akan saling menguntungkan baik pihak perusahaan maupun karyawan, apabila kinerja karyawan bagus maka perusahaan akan

mendapatkan keuntungan atau profit dan sasaran untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga akan mudah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

9. Koefisien Determinasi (R)

Uji Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja Kerja secara Simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir, sebagai berikut :

Tabel IV. 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612[a]	,374	,335	1,816

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Output *SPSS versi 21*, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program *SPSS* dapat di intepretasikan sebagai berikut :

a) Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,612 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kompensasi

dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sedang.

b) Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

10. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sejenis penah dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinera Karyawan Pada PT. Sunnan Rubber Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sunan Rubber Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 91{,}673 + 0{,}450\ X_1 + 0{,}420\ X_2$. Hasil pengujian menunjukkan F hitung (5,012) > F tabel (3,305) berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat penggaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel Kompensasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel.

Penelitian kedua dilakukan oleh Irnawati (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Argo Pates Tanggerang, adapun rumusan masalah adalah adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Argo Pates Tanggerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT.Argo Pates Tanggerang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 9{,}536 + 0{,}020\ X_1 + 0{,}465\ X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} $(5{,}444) > F_{table}$ (4,350) berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan sekarang dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Bintang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Rumusan masalah Adakah pengaruh yang singnifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Cahaya Bintang i Kabupaten Ogan Komering Ilir ?. Dari perhitungan analisis regresi

linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 4{,}103 + 0{,}388\ X_1 + 0{,}370\ X_2$

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,793 hasil ini berarti t_{hitung} (2,793) > t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. artinya ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Niilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar (2,976) hasil ini berarti t_{hitung} (2,976) > F_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada nilai persamaan regresinya, dimana persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010) $Y = 91{,}673 + 0{,}450\ X_1 + 0{,}420\ X_2$dan persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Irnawati (2011) $Y = 9{,}536 + 0{,}020\ X_1 + 0{,}465\ X_2$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis persamaan regresinya adalah $Y = 4{,}103 + 0{,}388\ X_1 + 0{,}370\ X_2$.

Persamaan terletak pada rumusan malah dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010), rumusan masalah adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada PT.Sunan Rubber Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variable atau lebih. Dan penelitian yang di lakukan oleh Irnawati (2011) rumusan masalah adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Argo Pates Tanggerang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argo Pates Tanggerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Persamaan lainnya terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Afrianti dan Irnawati.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y= 4{,}103 + 0{,}388\ X_1 + 0{,}370\ X_2$, Hasil penguji hipotesis menunjukkan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} (9,572) > F_{tabel} (3,295), maka Ho ditolak Ha diterima.

Ada pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karywan adalah sebesar 2,793, hal ini berarti t_{hitung} (2,793) > t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Faktor yang paling dominan yaitu Variabel Kompensasi sebesar 0,388 dibandingkan dengan Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,370. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi lah yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Variabel Disiplin Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pngaruh yang positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan Kompensasi dan Disiplin

Kerja. Pimpinan dan perusahaan harus lebih memperhatikan Kompensasi karena faktor ini lah yang paling besar berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai Variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,388. Pimpinan dan perusahaan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Gaji para karyawan harus diperhatikan, setidaknya dengan gaji sesuai standar minimum provinsi, karena gaji adalah upah kinerja karyawan , dimana para karyawan telah membantu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kuantitas suatu perusahaan. hal tersebut dapat dilihat dari apakah semua karyawan sudah menerima gaji standar minimum provinsi.
2. Insentif yang diberikan harus sesuai dengan konstribusi ketetapan dari perusahaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan insentif yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya.
3. Pemberian penghargaan oleh perusahaan pada karyawan yang berprestasi dirasakan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar selalu bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Agar terciptanya kompetisi yang sehat di dalam perusahaan.
4. Pimpinan perusahaan harus selalu dapat dijadikan teladan bagi karyawannya. Karena jika suatu perusahaan memiliki pemimpin yang dapat dijadikan teladan akan dapat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, dan agar para karyawan bias lebih disiplin, dan patuh terhadap pimpinannya.

5. Pimpinan/manajemen perusahaan harus selalu bersikap adil kepada semua karyawan dan dapat memberlakukan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan diperusahaan tanpa harus memandang posisi dan jabatan diskriminasi didalam sebuah perusahaan. Dan agar tidak kesenjangan antar karyawan itu sendiri.
6. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas, kuantitas dan hal-hal seperti diatas, sehingga waktu yang diperlukan dapat mencapai target. Dan mengefisiensikan biaya yang dikeluarkan, dengan cara menggunakan alat-alat dan fasilitas kantor hanya untuk pekerjaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara .(2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.

Budi Setiawan dan Waridin.(2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Edy Sutrisno.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenanda Media Group

Handoko T. Hani.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEK.

Istijianto.(2005). *Riset Sumber Daya Manusia Secara Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kirkpatrick.(2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

M. Ikbal Hasan.(2010). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*(StatistikInferensif). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rusdi A Rivai.(2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas EkonomiUMP.

Sondang P. Siagian.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono.(2004a). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono.(2009b). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: CV. Alfabeta.

Veithzal Rivai.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI
INSTITUSI PERGURUAN TINGGI — Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1) — Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1) — Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3) — Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

mpalembang.net/feump
Email : feumplg@gmail.com
amat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 08 Agustus 2015
Pukul : 08.00 s/d 12.00 WIB
Nama : Ngadiyo
NIM : 21 2011 229
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Pembimbing	27-8-2015	
2	Hj. Kholillah, S.E., M.Si	Ketua Penguji	15-8-2015	
3	Mardiana Puspasari., S.E., M.Si	Penguji I	14-8-2015	
4	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Penguji II	27-8-2015	

Palembang, Agustus 2015
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Jadwal Penelitian

Tabel III. 2

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan																								
Laporan Survei																								
Proposal																								
Seminar Proposal																								
Revisi Seminar																								
Pengambilan Data																								
Pengolahan Data Analisis																								
Hasil Penelitian																								
Penggandaan Penelitian																								
Ujian Komrehensif																								
Perbaikan Penelitian																								

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Identitas Responden

1. Nama : .....*)

2. Jenis Kelamin : L/P

3. Usia : a. 17–24 tahun c. 36–45 tahun
   b. 25–35 tahun d. 46–50 tahun

4. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA
   d. Diploma (D1-D3) e. S1–S2

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan baik pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berikut dan kemudian jawablah tiap pertanyaan dibawah ini dengan memberi salah satu *checklist*(√) pada kolom alternative jawaban yang telah disediakan disamping pertanyaan sesuai dengan maksud maksud pilihan anda.

Terima kasih

Peneliti

A. Variabel Kinerja Karyawan

No	**Pertanyaan**	sangat setuju	Setuju	netral	tidak setuju	sangat tidak setuju
1.	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.					
2.	Setiap karyawan mempunyai kualitas kerjayang baik.					
3.	Pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan.					
4.	Pekerjaan yang diberikan diselesaikan tepat waktu sesuai yang ditetapkan perusahaan.					

Sumber: Gagasan Penulis, 2015

B. Variabel Kompensasi

No	**Pertanyaan**	sangat setuju	setuju	netral	tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Gaji yang diterima sudah sesuai standar UMP.					
2.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.					
3.	Setiap hari raya perusahaan memberikan THR kepada karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.					

Sumber: Gagasan Penulis, 2015

C. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	sangat setuju	setuju	netral	tidak setuju	sangat tidak setuju
1.	Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagipara karyawan.					
2.	Pimpinan sudah bertindak adil terhadap semua karyawan					
3.	Pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melangar peraturan.					
4.	Pimpinan tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawanyang melanggar kedisiplinan.					

Sumber: Gagasan Penulis, 2015

CV. CAHAYA BINTANG

JL. Lintas Timur DS. Dabuk Rejo KEC. Lempuing

KAB. OKI (SUM-SEL) HP. 082220697746

Hal : Balasan

Kepada Yth :

Dekan U.b Kepada Tata Usaha

Paryana, S.Pd

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Warsito

Jabatan : Pimpinan Perusahaan

Menerangkan Bahwa,

Nama : Ngadiyo

NIM : 21 2011 229

Program Studi : Manajemen

Telah selesai mengadakan penelitian di CV. Cahaya Bintang sebagai syarat penyusunan Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Kayu Agung, 22 Juni 2015

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan

Warsito

REKAP JAWABAN RESPONDEN

RESP.	Kompensasi (X1)				TOTAL	Disiplin Kerja (X2)				TOTAL	Kinerja Karyawan (Y)				TOTAL
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	2	3	3	4	**12**	4	3	4	4	**15**	3	3	3	3	**12**
2	4	4	4	4	**16**	5	5	4	5	**19**	4	5	3	4	**16**
3	4	4	4	3	**15**	5	5	5	5	**20**	4	5	4	5	**18**
4	5	5	4	5	**19**	3	3	4	4	**14**	4	4	4	3	**15**
5	4	4	4	3	**15**	4	5	4	4	**17**	4	4	4	4	**16**
6	4	2	3	3	**12**	4	3	4	3	**14**	3	2	3	4	**12**
7	4	4	4	3	**15**	3	5	4	5	**17**	5	4	4	4	**17**
8	4	4	4	4	**16**	2	2	2	2	**8**	4	5	4	4	**17**
9	4	4	4	3	**15**	4	4	3	4	**15**	4	5	4	5	**18**
10	5	5	4	5	**19**	3	2	4	2	**11**	3	2	3	4	**12**
11	4	3	4	4	**15**	4	4	5	5	**18**	3	4	4	4	**15**
12	3	3	2	2	**10**	2	4	2	3	**11**	3	3	2	2	**10**
13	5	4	4	4	**17**	4	4	5	4	**17**	4	4	4	4	**16**
14	4	4	4	3	**15**	4	4	4	4	**16**	4	3	3	4	**14**
15	2	3	4	3	**12**	4	3	4	4	**15**	4	3	4	3	**14**
16	3	4	4	2	**13**	4	3	3	4	**14**	5	5	4	5	**19**
17	4	3	4	3	**14**	4	2	4	4	**14**	2	3	3	4	**12**
18	4	4	4	4	**16**	4	4	5	4	**17**	5	4	4	5	**18**
19	4	4	4	4	**16**	3	4	4	5	**16**	4	4	4	4	**16**
20	3	4	4	3	**14**	4	4	4	5	**17**	4	5	4	4	**17**
21	4	4	4	4	**16**	4	4	4	3	**15**	4	4	4	4	**16**
22	3	4	2	4	**13**	4	4	3	4	**15**	3	4	3	4	**14**
23	4	4	4	3	**15**	3	4	3	4	**14**	4	4	4	4	**16**
24	3	2	3	4	**12**	4	2	3	3	**12**	3	4	4	2	**13**
25	4	4	4	4	**16**	5	3	4	3	**15**	4	4	4	3	**15**
26	5	4	5	4	**18**	3	4	4	4	**15**	5	5	4	5	**19**
27	5	4	4	4	**17**	4	3	4	4	**15**	4	4	4	4	**16**
28	4	4	4	5	**17**	4	4	4	4	**16**	5	3	5	4	**17**
29	3	4	2	3	**12**	5	5	5	4	**19**	5	3	4	4	**16**
30	4	3	4	4	**15**	3	3	3	4	**13**	3	4	4	4	**15**
31	2	3	4	2	**11**	3	4	3	2	**12**	2	3	4	4	**13**
32	4	4	4	4	**16**	4	4	5	4	**17**	4	4	4	4	**16**
33	2	3	2	4	**11**	4	4	4	4	**16**	4	4	4	4	**16**
34	4	4	4	3	**15**	4	5	4	5	**18**	4	5	4	4	**17**
35	4	4	4	5	**17**	5	4	4	5	**18**	4	5	5	5	**19**

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: NGADIYO	PEMBIMBING	
NIM	: 21 2011 229	KETUA	: Zaleha Trihandyani, S.E.,M.Si
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN	ANGGOTA	:
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA BINTANG DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR		

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	3/6 15	Bab I s/d II			perbaiki
2	4/6 15	Bab I s/d II			perbaiki
3	6/6 15	bab I s/d II			ACC
4	8/6 15	bab III			perbaiki
5	10/6 15	bab III			perbaiki
6	27/6 15	bab III			perbaiki
7	5/7 15	bab III			ACC.
8	6/7 15	Bab IV s/d V			perbaiki
9	7/7 15	Bab IV s/d V			perbaiki
10	8/7 15	Bab IV s/d V			perbaiki
11	9/7 15	Bab IV s/d V			perbaiki
12	10/7 15	Bab IV			ACC
13	13/7 15	bab V			ACC.
14					utk ujian komprehensif.
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. MAFTUHAH NURRHAMI, S.E.,M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

359/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**NGADIYO**
NIM	:	**212011229**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 13 Juli 2015
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Ngadiyo
Place/Date of Birth	:	Karya Mukti, April 11th 1990
Test Times Taken	:	+1
Test Date	:	July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension	:	48
Structure Grammar	:	38
Reading Comprehension	:	44
OVERALL SCORE	:	433

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. 1164932/0210098407

No. 207/TEA.FE/LB/UMP/VII/2015

125 certificates

Variabel Kompensasi (X1)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,539**	,556**	,442**	,868**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,008	,000
	N	35	35	35	35	35
p2	Pearson Correlation	,539**	1	,381*	,326	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001		,024	,056	,000
	N	35	35	35	35	35
p3	Pearson Correlation	,556**	,381*	1	,153	,690**
	Sig. (2-tailed)	,001	,024		,380	,000
	N	35	35	35	35	35
p4	Pearson Correlation	,442**	,326	,153	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,008	,056	,380		,000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,868**	,734**	,690**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,74	,852	35
p2	3,71	,667	35
p3	3,71	,710	35
p4	3,60	,812	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	11,03	2,499	,704	,535
p2	11,06	3,350	,544	,654
p3	11,06	3,408	,462	,695
p4	11,17	3,323	,386	,744

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Setuju	20	57,1	57,1	71,4
	Netral	6	17,1	17,1	88,6
	Tidak Setuju	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	23	65,7	65,7	71,4
	Netral	8	22,9	22,9	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	27	77,1	77,1	80,0
	Netral	3	8,6	8,6	88,6
	Tidak Setuju	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	11,4	11,4	11,4
	Setuju	16	45,7	45,7	57,1
	Netral	12	34,3	34,3	91,4
	Tidak Setuju	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,303	,602**	,427*	,736**
	Sig. (2-tailed)		,076	,000	,011	,000
	N	35	35	35	35	35
p2	Pearson Correlation	,303	1	,365*	,584**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,076		,031	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
p3	Pearson Correlation	,602**	,365*	1	,472**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031		,004	,000
	N	35	35	35	35	35
p4	Pearson Correlation	,427*	,584**	,472**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,004		,000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,736**	,754**	,775**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,80	,759	35
p2	3,71	,893	35
p3	3,86	,772	35
p4	3,91	,853	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	11,49	4,139	,541	,731
p2	11,57	3,782	,520	,746
p3	11,43	3,958	,596	,703
p4	11,37	3,593	,639	,677

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	14,3	14,3	14,3
	Setuju	20	57,1	57,1	71,4
	Netral	8	22,9	22,9	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	17	48,6	48,6	65,7
	Netral	8	22,9	22,9	88,6
	Tidak Setuju	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	20	57,1	57,1	74,3
	Netral	7	20,0	20,0	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	22,9
	Setuju	19	54,3	54,3	77,1
	Netral	5	14,3	14,3	91,4
	Tidak Setuju	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,416*	,500**	,395*	,772**
	Sig. (2-tailed)	.	,013	,002	,019	,000
	N	35	35	35	35	35
p2	Pearson Correlation	,416*	1	,437**	,420*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,013	.	,009	,012	,000
	N	35	35	35	35	35
p3	Pearson Correlation	,500**	,437**	1	,389*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	.	,021	,000
	N	35	35	35	35	35
p4	Pearson Correlation	,395*	,420*	,389*	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,019	,012	,021	.	,000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,772**	,781**	,732**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,83	,785	35
p2	3,91	,853	35
p3	3,80	,584	35
p4	3,94	,725	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	11,66	2,879	,551	,669
p2	11,57	2,723	,537	,682
p3	11,69	3,398	,568	,674
p4	11,54	3,138	,506	,694

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	19	54,3	54,3	71,4
	Netral	8	22,9	22,9	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	25,7	25,7	25,7
	Setuju	16	45,7	45,7	71,4
	Netral	8	22,9	22,9	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Setuju	25	71,4	71,4	77,1
	Netral	7	20,0	20,0	97,1
	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	17,1	17,1	17,1
	Setuju	23	65,7	65,7	82,9
	Netral	4	11,4	11,4	94,3
	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612[a]	,374	,335	1,816

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,162	2	31,581	9,572	,001[a]
	Residual	105,581	32	3,299		
	Total	168,743	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,103	2,626		1,562	,128
	Kompensasi (X1)	,388	,139	,394	2,793	,009
	Disiplin Kerja (X2)	,370	,124	,420	2,976	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

PIAGAM

No. 509/H-4/LPKKN/UMP/III/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama	: Ngadiyo
Nomor Pokok Mahasiswa	: 21 2011 229
Fakultas	: Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir	: Karya Mukti, 11-04-1990

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-8 yang dilaksanakan dari tanggal 21 Januari sampai dengan 5 Maret 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: Belanti
Kecamatan	: SP.Padang
Kota/Kabupaten	: Ogan Komering Ilir
Dinyatakan	: LULUS

Palembang, 30 Maret 2015

Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

Ketua LPKKN,

Ir. Alharuannasir, M.Si.