

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016 : 2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen,dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Wibowo (2016 : 2) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut *Armstrong dan Baron* (1998) dalam Wibowo (2016 : 84) yaitu :

- 1) *Personal factors*,ditenentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership faktor*,ditenentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situsal factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016 :86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

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

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan

pada adanya keberuntungan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

d. Pengukuran Kinerja

Wibowo (2016 : 155) dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

e. Karakteristik Kinerja

Wibowo (2016 : 158) karakteristik ukuran kinerja antara lain :

- 1) Secara akurat mengukur variabel kunci kinerja.
- 2) Termasuk basis komparasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik yang ditunjukkan tingkat kinerja.
- 3) Dikumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu.
- 4) Dapat dianalisis secara makro dan mikro.

- 5) Tidak mudah dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

f. Tingkatan Kinerja

Wibowo (2016 : 238) masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberapa tingkatan, yaitu individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang ditentukan. Pada tingkat tim, kesenjangan kinerja terjadi apabila tim tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan pada waktunya. Tidak terselesaikannya tugas tim, antara lain dapat terjadi apabila interaksi antarpribadi dalam tim tidak mendukung proses kinerja tim untuk mencapai tujuan.

Sementara itu, pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi. Demikian pula apabila organisasi tidak mampu memberikan pelayanan yang diminta pelanggan.

Peran seorang manajer didalam memimpin bawahannya, peran seorang team leader dalam menggerakkan kerja sama anggota tim, dan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk

mencapai tujuan, sangat menentukan bagi pencapaian kinerja dan terjadinya kesenjangan kinerja.

Oleh karena itu, setiap organisasi berkewajiban meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun pengembangan sikap dan perilaku produktifnya.

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (1992) dalam Edy sutrisno (2009 : 183) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam pemberian kesempatan berkarier (singodimedjo , 2000). Pemberian uang secara langsung,seperti gaji, tunjangan, dan intensif.

Menurut Wibowo (2016 : 289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Tujuan kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Edy sutrisno (2009 : 188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan :

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2) Menjamin keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas,fungsi,jabatan, dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan.

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

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik diuntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

c. Bentuk-bentuk kompensasi

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 118) ada dua bentuk-bentuk kompensasi yakni kompensasi langsung (*direct compensation*), berupa gaji, intensif, bonus, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi dalam bentuk langsung terdiri dari :

- a) Gaji. Adalah balas jasa yang di bayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b) Intensif, adalah tambah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prediksi standar.

c) Bonus, kompensasi yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk mensejahterakan mereka.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Benefit dan servise adalah kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

- a) Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur atau kesehatan dan tabungan.
- b) Servise adalah berupa fisik/barang, seperti mobil perusahaan, lapangan, atletik, pesta natal.

d. Metode kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008 :123) metode kompensasi terbagi 2 yaitu :

1) Metode Tunggal

Yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya berdasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2) Metode Jamak

Yaitu suatu metod yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti. Ijazah, sifat pekerjaan,

pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok.

e. Asas kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008 : 122) asas kompensasi terbagi 4 yaitu :

1) Asas adil

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

2) Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normative ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 191) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Perbedaan tingkat KFM akan selalu

mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang rendah.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

a. Pengertian disiplin

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009 : 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 :193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balasa jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009 : 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter yang satu dengan yang lain.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009 : 88) singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad baiknya terhadap kelompok lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikendaki.

B. Penelitian Sebelumnya

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Citrasurya Indoprima. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Surabaya. Jumlah responden adalah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang dibagikan kepada karyawan berupa pengukuran kompensasi dan disiplin kerja dan kuisioner dibagikan kepada kepala divisi berupa pengukuran kinerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

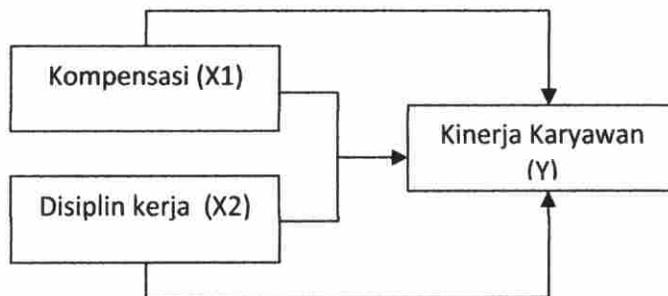
Penelitian lain sejenis dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami (2014) tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land , Depok. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok Jumlah populasi adalah 41 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian lain sejenis dilakukan oleh Sutrisno (2016) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor satuan polisi pamong praja kota semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pemikiran



Sumber : Pemikiran penulis berdasarkan teori

D. Hipotesis

Adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Palembang.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2015 : 7) jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi dapat dikelompokke menjadi :

1. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih independent tanpa membuat perbandingan, atau perhubungan dengan variabel yang lain.
2. Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
3. Penelitian Asosiatif/ Hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan/pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian variable yang dimaksud adalah variabel kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bess Finance Palembang.

Alamat : JL Sumpah pemuda No I 7- I 7 A kelurahan lorok pakjo
kecamatan ilir barat I Palembang.

No Telp : 0711- 312949

Email : customer.care@bess.co.id

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi operasional	indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	nilai serangkaian perilaku pekerjaan seorang karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada PT Bess Finance.	1. Tujuan 2. Alat Sarana 3. Standar Ukur 4. Kompetensi	Ordinal
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan PT Bess Finance Palembang atas hasil kerja mereka.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan Hari Tua	Ordinal
Disiplin kerja (X2)	Kesadaran dan kesediaan karyawan PT Bess Finance Palembang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan 2. Hubungan kemanusiaan 3. Sanksi Hukuman 4. Ketegasan	Ordinal

Sumber : Berdasarkan teori, 2017

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bess Finance Palembang yang berjumlah 105 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. jumlah sampel yang diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ Sugiyono (2010 : 126) Maka sampelnya 78 orang karyawan di PT Bess Finance. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified Random Sampling Menurut Sugiyono (2009:85) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan strata secara proposional dengan tingkat kesalahan 5%

**Jumlah populasi dan sampel karyawan
PT. Bess Finance Palembang
Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Populasi	Proporsi Sampel	Sampel
1	SMA	15	15/105X78	11
2	Diploma	30	30/105X78	22
3	Sarjana	60	60/105X78	45
	Jumlah	105		78

Sumber : PT Bess Finance 2017

E. Data yang Diperlukan

Menurut Mc. Leod (1995) dalam Husein Umar (2011 : 41-42) berdasarkan sumber pengambilannya, data di bedakan atas dua yaitu sebagai berikut :

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa di lakukan oleh peneliti.
2. Data sekunder merupakan data primer yang telah di olah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kusioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder dalam penelitian ini didapat dari data yang ada di perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2010 : 194) berdasarkan teknik pengumpulan data peneliti kuantitatif dapat dilakukan dengan cara :

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpuln data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara testruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang aka diperoleh) maupun tidak struktur (penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesinoer merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas.

3. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesinor. Karena observasi tidak selalu dengan objek orang tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam sugiyono (2010-203) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses bilogis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Bess Finance Palembang.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut sugiyono (2010 : 13-14) analisis data terdiri dari :

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk peneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisi data bersifat

kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivesme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kuantitatif digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|---|-----|
| 1) Sangat setuju | = | SS |
| 2) Setuju | = | S |
| 3) Netral | = | N |
| 4) Tidak setuju | = | TS |
| 5) Sangat tidak setuju | = | STS |

Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat di berikan skor yaitu :

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1) Sangat setuju | = | 5 |
| 2) Setuju | = | 4 |
| 3) Netral | = | 3 |
| 4) Tidak setuju | = | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju | = | 1 |

2. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2011 : 166) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kusioner yang harus di buang/diganti karena di anggap tidak relevan. Pengujinya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui bantuan paket computer SPSS.

Hasil akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5% apabila r dihitung lebih besar dari r table dinyatakan valid dan apabila r hitung kurang dari r tabel dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan mengukur skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat

ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 maka instrument dinyatakan reliable.

3. Teknik Analisis

- a. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010 : 277) Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variable antara dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2).

Persamaan linier berganda adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = kompensasi

X2 = Disiplin kerja

a = nilai konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi linier ganda

e = eror Term

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut M.Iqbal Hasan (2012:264) pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang

H_1 = Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang

b) menentukan F table dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan derajat bebas (db) = $V_1 = m-1$; $V_2 = n-m$

c) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_1 ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Nilai uji statistik (F_0) dengan menggunakan SPSS versi

e) Membuat kesimpulan

H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya
Tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja
secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada
PT Bess Finance Palembang

H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya
Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara
bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bess
Finance Palembang.

2) Uji t (Uji Parsial)

Menurut M.Iqbal Hasan (2012: 267) pengujian hipotesis individual (Uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 dan B_2) Y. langkah –langkah pengujian sebagai berikut :

a) H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang.

H_1 = Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang

b) Menentukan taraf t table dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan derajat bebas (db) = $n-2$; t_{α} ; $n-2$

c) Menentukan Kriteria pengujian

H_0 diterima H_1 ditolak apabila $t_0 \leq t_{\alpha}$

H_0 ditolak H_1 diterima apabila $t_0 > t_{\alpha}$

d) Menentukan nilai uji statistik (t_0) dengan menggunakan SPSS versi 16

e) Membuat kesimpulan

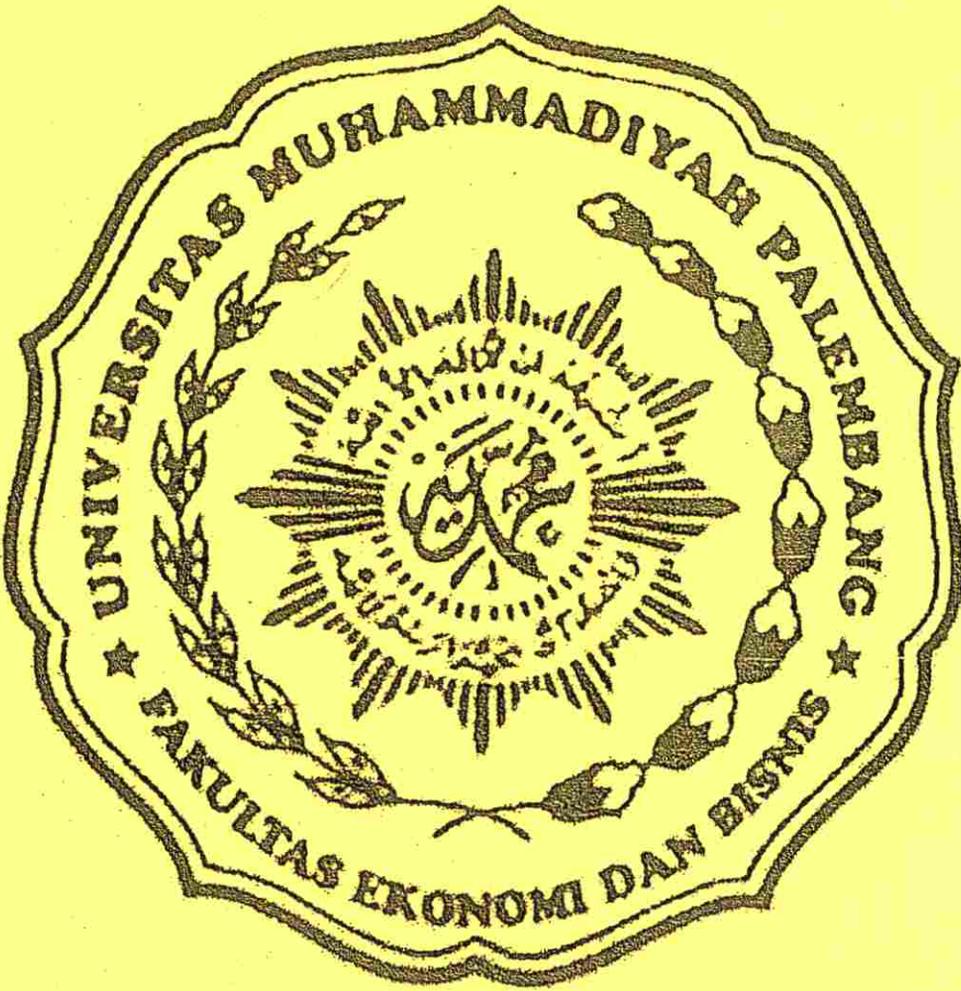
H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang

H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Palembang.

c. Uji Determinasi

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam

model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. BENTARA SINERGIES MULTIFINANCE d/h PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE, suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Esther Daniar Iskandar SH., nomor 55 tanggal 08 Januari 1994, yang telah mendapatkan Pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-4701 HT.01.01.TH.94 tanggal 12 Maret 1994

Berdasarkan Akta Notaris Mellyani Noor Shandra SH., Nomor 05 tanggal 14 Januari 2008, PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE melakukan perubahan pada seluruh Anggaran Dasar perseroan yang disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dimana dalam perubahan tersebut salah satunya merubah nama perusahaan menjadi yang awalnya PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE berubah menjadi PT. BENTARA SINERGIES MULTIFINANCE atau yang lebih dikenal dengan nama PT. BESS Finance.

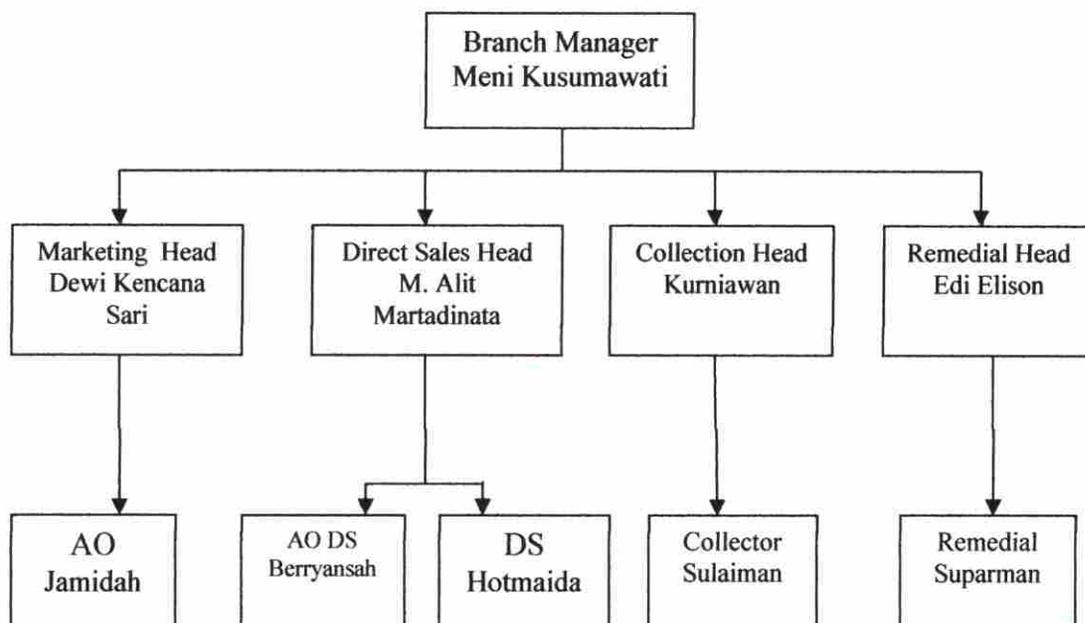
Bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen, sebagai langkah awal PT. BESS Finance menjalankan usahanya dengan membuka

beberapa jaringan kantor yang terletak di Jakarta, Tangerang, Pondok Pinang, Depok, Bekasi, Cikarang dan Serang.

Visi menjadi "Perusahaan Multifinance Pilihan Konsumen Yang Terbaik" hingga saat ini BESS Finance telah memperluas jaringan usahanya hingga wilayah Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumbagsel, Sumbagut, Sulawesi dan Kalimantan.

2. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT. BESS FINANCE PALEMBANG



Sumber : PT. Bess Finance Palembang, Januari 2018

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Konsumen yang Twerbaik.

b. Misi

1. Memberikan kemudahan dalam pelayanan kepada konsumen.
2. Membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan.
3. Menumbuhkan sikap profesionalisme bagi seluruh jajaran organisasi.

4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden, Usia Responden. Data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	48	61,5 %
2	Perempuan	30	38,5 %
	Total	78	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 48 orang (61,5 %). Artinya PT. Bess Finance Palembang terdapat lebih banyak laki-laki yang bekerja memerlukan keahlian dalam pembiayaan konsumen dalam bidang marketing. Oleh karena itu laki-laki lebih banyak dari perempuan yang bekerja di PT. Bess Finance Palembang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	9	11,5 %
2	DIPLOMA	33	42,3 %
3	SARJANA	36	46,2 %
	Total	78	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel IV.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang memilih terbanyak adalah tingkat Sarjana sebanyak 36 orang (46,2 %). Artinya untuk menjadi karyawan di PT. Bess Finance Palembang memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan banyak yang sudah menjadi karyawan tetap. Sedangkan pendidikan dengan tingkat SMA sedikit yaitu 9 orang (11,5 %) dengan status pekerjaan yang masih kontrak.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang Usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentasi
1	< 25 tahun	15	19,2 %
2	25 - 45 tahun	37	47,4 %
3	> 46 tahun	26	33,4 %
	Total	78	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dengan jumlah responden terbanyak yaitu usia 26-45 tahun berjumlah 37 orang (47,4 %). Artinya bahwa seluruh karyawan di PT. Bess Finance Palembang sudah memasuki usia yang dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengujian instrumen pada kuesioner dengan 30 sampel dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Validitas

- 1) Variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1 Gaji	0,675	0,3610	Valid
2	X1.2 Insentif	0,724	0,3610	Valid
3	X1.3 Bonus	0,724	0,3610	Valid
4	X1.4 Tunjangan Hari Tua	0,752	0,3610	Valid
5	X2.1 Tujuan	0,922	0,3610	Valid
6	X2.2 Hubungan Kemanusiaan	0,901	0,3610	Valid
7	X2.3 Sanksi Hukuman	0,950	0,3610	Valid
8	X2.4 Ketegasan	0,920	0,3610	Valid
9	Y1 Tujuan	0,857	0,3610	Valid
10	Y2 Alat Sarana	0,926	0,3610	Valid
11	Y3 Standar Ukur	0,867	0,3610	Valid
12	Y4 Kompetensi	0,880	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Ket : X_1 = Kompensasi ; X_2 = Disiplin kerja ; Y = Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV.4 diatas hasil pengolahan data variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlsation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Kompensasi (X_1)	0,756	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,843	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.5 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi (X_1)

1) Indikator Gaji, Insentif, Bonus dan Tunjangan Hari Tua

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kompensasi indikator Gaji, Insentif, Bonus dan Tunjangan Hari Tua dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Gaji yang diterima karyawan pada PT. Bess Finance sudah sesuai dengan harapan karyawan	1	40	29	3	5	78
	Persentase	1,3%	51,3%	37,2%	3,8%	6,4%	100%
2.	Insentif diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai karyawan	4	43	28	-	3	78
	Persentase	5,1%	55,1%	35,9%	-	3,8%	100%
3.	Setiap karyawan mendapat bonus berupa THR	4	48	23	1	-	78
	Persentase	5,1%	61,5%	32,1%	1,3%	-	100%
4.	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari tua pada seluruh karyawan PT.Bess Finance	7	42	28	1	-	78
	Persentase	9,0%	53,8%	35,9%	1,3%	-	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui jawaban responden dari variabel Kompensasi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju dengan perolehan 51,3 %. Artinya Gaji yang diterima karyawan pada PT. Bess Finance sudah sesuai dengan harapan karyawan demi memenuhi kebutuhan hidup karyawan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju dengan perolehan 55,1% Artinya Insentif diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan.
3. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih setuju dengan perolehan 61,5%. Artinya Setiap karyawan mendapat bonus berupa THR yang diberikan perusahaan setiap tahun yang berupa uang maupun barang.
4. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih setuju dengan perolehan 53,8%. Artinya Perusahaan telah memberikan tunjangan hari tua pada seluruh karyawan PT.Bess Finance yang berupa uang pension atau pesangon maupun waktu libur.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

- 1) Indikator Tujuan, Hubungan Kemanusiaan, sanksi hukuman dan ketegasan.

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator Tujuan, Hubungan Kemanusiaan, sanksi hukuman dan ketegasan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Tujuan PT.Bess Finance agar karyawan bisa di siplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	2	45	29	-	2	78
	Persentase	2,6%	57,7%	37,2%	-	2,6%	100%
2.	Terjalin Keharmonisan antara karyawan dan pimpinan PT.Bess Finance	9	42	25	1	1	78
	Persentase	11,5%	53,8%	32,1%	1,3%	1,3%	100%
3.	Perusahaan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan	2	44	30	2	-	78
	Persentase	2,6%	56,4%	38,5%	2,6%	-	100%
4.	Pimpinan PT.Bess Finance sudah bersikap tegas pada karyawan	4	36	35	2	1	78
	Persentase	5,1%	46,2%	44,9%	2,6%	1,3%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden dari variabel Disiplin Kerja, adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju dengan perolehan 57,7 %. Artinya Tujuan PT.Bess Finance agar karyawan bisa disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

- haruslah di jalankan dengan baik dan benar agar tujuan perusahaan tercapai.
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju dengan perolehan 53,8% Artinya Terjalin Keharmonisan antara karyawan dan pimpinan PT.Bess Finance dalam masalah komunikasi yang membahas tentang jalinan antar karyawan terhadap pimpinan.
 3. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih setuju dengan perolehan 56,4%. Artinya Perusahaan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan dalam masalah waktu kerja dan keterlambatan karyawan datang ke kantor.
 4. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih setuju dengan perolehan 46,2%. Artinya Pimpinan PT.Bess Finance sudah bersikap tegas pada karyawan yang melanggar peraturan yang ada dalam perusahaan dan akan diberi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dibuat.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Indikator Tujuan, Alat atau Sarana, Standar Ukur dan Kompetensi.

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator Tujuan, Alat atau Sarana, Standar Ukur dan Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Tujuan PT.Bess Finance agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan	3	45	30	-	-	78
	Persentase	3,8%	57,7%	38,5%	-	-	100%
2.	Karyawan PT. Bess Finance mendapatkan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja	2	49	26	-	1	78
	Persentase	2,6%	62,8%	33,3%	-	1,3%	100%
3.	Standar kerja karyawan PT.Bess Finance sudah tercapai dengan baik	3	46	29	-	-	78
	Persentase	3,8%	59,0%	37,2%	-	-	100%
4.	Kompetensi karyawan sudah sesuai dengan ketetapan perusahaan	5	47	24	-	2	78
	Persentase	6,4%	60,3%	30,8%	-	2,6%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden dari variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju dengan perolehan 57,7 %. Artinya Tujuan PT.Bess Finance agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan haruslah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan..
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju dengan perolehan 62,8% Artinya Karyawan PT. Bess Finance mendapatkan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja berupa fasilitas kendaraan seperti motor dan mobil untuk sarana operasional.

3. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih setuju dengan perolehan 59,0%. Artinya Standar kerja karyawan PT.Bess Finance sudah tercapai dengan baik dan sudah sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh perusahaan dalam pencapai standar target.
4. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih setuju dengan perolehan 60,3%. Artinya Kompetensi karyawan sudah sesuai dengan ketetapan perusahaan dalam kemampuan di bidang masing-masing pekerjaannya dan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.326	.272		8.552	.004
	KOMPENSASI	.461	.074	.473	6.256	.000
	DISIPLIN KERJA	.467	.074	.478	6.316	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.9 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2,326 + 0,461X_1 + 0,467X_2$$

Variabel Kompensasi (X_1), dan Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.161	2	6.580	76.606	.000 ^a
	Residual	6.443	75	.086		
	Total	19.603	77			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, nilai F_{tabel} sebesar = 3,12 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} $76,606 > F_{\text{tabel}}$ 3,12, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel

hal ini berarti $t_{hitung} 6,256 > t_{tabel} 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV. 11 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar = 6,316 terhadap kinerja karyawan hal ini berarti $t_{hitung} 6,316 > t_{tabel} 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Bess Finance Palembang sebagai berikut :

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.663	.293

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV. 12 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,663. Hal ini

menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel Dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 66,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 33,7 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama/simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian F pada tabel diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian t secara individual/parsial menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian t pada tabel diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diartikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang secara langsung seperti gaji, bonus, tunjangan dan insentif. Indikator dari kompensasi itu sendiri yaitu gaji, insentif, bonus dan tunjangan. Dari indikator gaji maksudnya adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji yang diterima karyawan PT Bess

Finance Palembang belum memenuhi kebutuhan karyawan masih dibawah UMP gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan sebab gaji yang belum sesuai harapan karyawan sangatlah penting bagi karyawan untuk memotivasi mereka dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Dari indikator bonus merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan semua karyawan dalam usaha untuk mensejahterakan karyawan .bonus juga sangatlah penting bagi karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan sebab bonus dapat memotivasi karyawan lebih semangat buat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. hal ini akan secara jelas meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dalam suatu perusahaan. Indikator insentif maksudnya tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prediksi standar. Seseorang mau bekerja disebabkan dengan adanya insentif yang lebih diberikan perusahaan kepada karyawan dan itu sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan sangat rajin dalam bekerja dengan tujuan memperoleh insentif yang lebih maka dengan begitu karyawan akan bekerja dengan sangat rajin dan juga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Dan indikator tunjangan maksudnya adalah jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja disana seperti tunjangan hari tua atau

pensiun yang diberikan kepada mereka. Hal ini juga sangat penting dan sangat berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan agar karyawan yang bekerja disana bekerja dengan baik.

Dalam penelitian ini faktor kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Palembang.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Kerja memiliki indikator yaitu, tujuan, hubungan kemanusiaan, sanksi hukuman, dan ketegasan. Dari indikator tujuan maksudnya disiplin harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Tujuan merupakan faktor penting dalam tercapainya target pencapaian perusahaan. Tujuan juga dibuat beserta sanksi bagi yang melanggarnya. Sanksi yang diberikan diharapkan akan memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar dan diharapkan agar tidak ada lagi

karyawan yang melanggar yang telah ditetapkan perusahaan. Dari indikator hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, hubungan kemanusiaan sangatlah penting didalam perusahaan karena karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dari indikator Ketegasan maksudnya adalah pimpinan yang bersikap tegas kepada bawahannya dan sangatlah penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri. Ketegasan juga akan sangat berpengaruh dalam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarena seorang pimpinan harus bersikap tegas didalam perusahaan merupakan contoh bagi semua karyawan. Apapun tindak kelakuan yang dikerjakan oleh seorang pimpinan akan ditiru oleh karyawannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus bersikap tegas didalam perusahaan hendaknya selalu memberikan contoh yang baik seperti selalu disiplin dalam jam masuk, istirahat serta jam pulang kantor.

Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan juga memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan PT. Bess Finance Palembang.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Citrasurya Indoprima. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Surabaya. Jumlah responden adalah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang dibagikan kepada karyawan berupa pengukuran kompensasi dan disiplin kerja dan kuisioner dibagikan kepada kepala divisi berupa pengukuran kinerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami (2014) tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land , Depok.

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok Jumlah populasi adalah 41 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bess Finance Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Bess Finance Palembang. Jumlah responden adalah 78 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien

determinasi, uji F dan uji t. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 2,326 + 0,461X_1 + 0,467X_2$
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara parsial bahwa ada pengaruh kompensasi secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh disiplin kerja secara idividu atau parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 33,7 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

B.Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Bess Finance Palembang. Sebaiknya PT. Bess Finance Palembang meningkatkan kualitas kinerja karyawan antara lain :

1. Diharapkan PT. Bess Finance Palembang, agar lebih meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Selain itu gaji, insentif, bonus dan tunjangan hari tua kepada karyawan haruslah sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar karyawan semangat dalam bekerja.
2. PT. Bess Finance Palembang haruslah Memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat. Selain itu, sanksi hukuman harus dijalankan dengan tegas, agar karyawan bisa menaati peraturan yang ada dan tujuan, hubungan kemanusiaan serta ketegasan haruslah dijalankan dengan baik, agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.