

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*

Robby Firly

NPM : 177210268

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PEKANBARU
2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hoho Pkc” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di jurusan Administrasi Bisnis pada Universitas Islam Riau.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab-perbab proposal ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas.

Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah proposal ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dan para pembaca.

Penulis menyadari bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian proposal ini banyak pihak turut membantu. Sehubung dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada .

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan jasmani maupunn rohani sehingga proposal ini dapai terselesaikan.

2. Bapak Prof. Dr H Syafrinaldi., SH. MCL Selaku Rektor Universitas Riau Islam yang menyediakan fasilitas dan memberikan dalam menimba kesempatan kepada penulis ilmu pada lembaga pendidikan yang Bapak Pimpin.
3. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, MSi. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Arief Rifa'l S.Sos., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
5. Bapak Arief Rifa'l .,S.Sos.,M.Si Selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan awal hingga akhir proposal ini serta memberikanpetunjuk, saran yang bermanfaat dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung .
6. Dosen-dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

7. Kepada Pimpinan beserta karyawan PT. Hoho Pkc Pangkalan Kerinci Kab. Pelalawan yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian dan pengambilan data yang dibutuhkan dalam proposal ini .
8. Kepada Kedua Orangtua Papa (Alm. Harkat) dan Mama (Gusmanelly) dan Orang yang saya sayangi dan cintai yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk penulis agar penulis dapat menyelesaikan penelitian.
9. Kepada Kakak kandung yang saya sayangi dan cintai yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk penulis agar penulis dapat menyelesaikan penelitian.
10. Kepada Teman dari kelas B administrasi bisnis angkatan 17 yaitu januar sinaga, reonaldo silaen, indra irawan , wina anggraini , tika putri , dan yang lainnya.
11. Kepada Afilda Rappiana selaku teman dekat telah membantu memotivasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Rahmatnya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun proposal ini. Naskah proposal ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena

itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca proposal ini untuk kesempurnaan penulis

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa Amin

Demikian yang dapat saya sampaikan lebih dan kurang saya mohon maaf dan terimakasih

Pekanbaru, 1 oktober 2021

Penulis

Robby Firly

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN USULAN PENELITIAN	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xviii
ABSTRAKSI	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR 13

A. Studi Kepustakaan 13

 1. Administrasi 13

 2. Administrasi Bisnis 15

 3. Organisasi 16

 4. Manajemen 19

 5. Manajemen Sumber Daya Manusia 27

 6. Kompensasi 28

 7. Disiplin Kerja 33

 8. Kinerja 39

 9. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan 49

B. Kerangka Pikir 52

C. Hipotesis 52

D. Konsep Operasional 53

E. Operasional Variabel 55

F. Teknik Pengukuran Data..... 58

G.

BAB III : METODE PENELITIAN	60
A. Tipe Penelitian	60
B. Lokasi Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	61
D. Teknik Penarikan Sampel	63
E. Jenis dan Sumber Data	64
F. Teknik Pengumpulan Data	65
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	66
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	73
I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian	74
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	77
A. Sejarah Ringkas	77
B. Struktur Organisasi	78
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
A. Identitas Responden	82
B. Analisis Kinerja	86
C. Analisis Kompensasi	98
D. Analisis Disiplin Kerja	108
E. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	

Karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci 127

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN 141

A. Kesimpulan 141

B. Saran – saran 142

DAFTAR KEPUSTAKAAN 144



DAFTAR TABEL

1.1. Target dan Realisasi Penjualan PT.HOHO PKC	2
1.2. Jumlah Kompensasi Finansial yang diterima Karyawan Freelance	5
1.3. Absensi Karyawan PT.Hoho Pangkalan kerinci	7
2.1. Operasional Variabel	57
2.2. Interval rata – rata Variabel berdasarkan kategori	59
3.1. Komposisi Karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci	62
3.2. Alternatif Pilihan Jawaban	72
3.3. Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian “ Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI “	73
5.1. Tingkat umur responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	83
5.2. Tingkat pendidikan Responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	84
5.3. Masa kerja responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	85

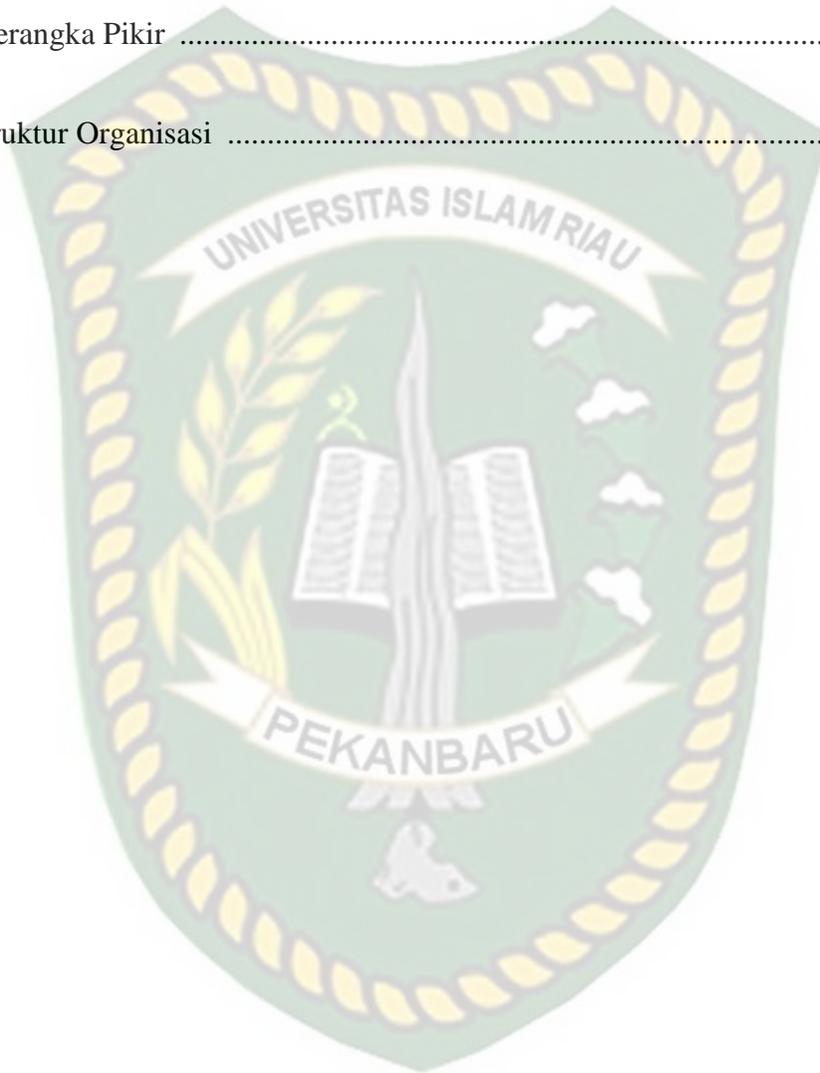
5.4. Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.....	86
5.5. Tanggapan responden mengenai ketelitian karyawab pada PT. Hoho Pangkalan kerinci`	88
5.6. Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	90
5.7. Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	91
5.8. Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	93
5.9. Tanggapan responden mengenai penghargaan yang diterima karyawan terhadap hasil kerja karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	94
5.10. Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	96
5.11 Tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan dan penghargaan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	99
5.12. Tanggapan karyawan mengenai kesesuaian bonus dengan prestasi kerja karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	100

- 5.13. Tanggapan responden mengenai pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 101
- 5.14. Tanggapan responden mengenai penghargaan cuti yang dibayar karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 102
- 5.15. Tanggapan responden mengenai pemberian tanggung jawab sesuai profesi dan beban kerja karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 104
- 5.16. Tanggapan responden mengenai pengakuan atas keberhasilan atau prestasi karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 105
- 5.17. Tanggapan responden mengenai rekan kerja yang menyenangkan karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci..... 106
- 5.18. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang nyaman karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 107
- 5.19. Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci... 111
- 5.20. Tanggapan responden mengenai teladan pemimpin dalam bekerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 114
- 5.21. Tanggapan responden mengenai balas jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci 116

5.22. Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	118
5.23. Tanggapan responden mengenai pengawasan dai pimpinan dalam menjalankan tugas karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.....	121
5.24. Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan wajar dan tegas pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	123
5.25. Tanggapan responden mengenai hubungan yang harmonis sesame karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci	126
5.26. Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	128
5.27. Hasil Uji Realibilitas Instrument Penelitian	130
5.28. Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoho PKC pangkalan kerinci	136

DAFTAR GAMBAR

2.1. Rumus Kinerja Pegawai	31
2.2. Kerangka Pikir	37
4.1 Struktur Organisasi	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner.....	147
Lampiran 2.Jawaban Kuesioner.....	150
Lampiran 3.Analisa Regresi.....	156
Lampiran 4.Uji Asumsi klasik.....	157
Lampiran 5.F Tabel Statistik.....	163
Lampiran 6.T Tabel Statistik.....	167
Lampiran 7.R Tabel Statistik.....	170
Lampiran 8.Dokumentasi Penelitian.....	171

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas islam riau Peserta ujian usulan penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Robby Firly

NPM : 177210268

Program Studi : Administrasi Bisnis

Jenjang Pendidikan : strata satu (S1)

Judul Usulan Penelitian : pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC Pangkalan Kerinci

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Usulan Penelitian ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah usulan penelitian ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai atau mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa

saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 diatas tersebut, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Usulan Penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan demikian ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 1 oktober 2021

Pelaku Pernyataan

Robby Firly



ABSTRAKSI

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Oleh

Robby Firly

177210268

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci dan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci, untuk mengetahui PT. Hoho Pangkalan Kerinci.

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara interview serta kuisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 58 orang. Sampel ini digunakan untuk tujuan pengumpulan data yang diperlukan dalam analisis secara deskriptif yang ditentukan secara menggunakan teknik sensus. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kompensasi kerja, didisiplin dan kinerja pada karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci dalam kategori baik. Dari kedua variabel independent tersebut yaitu X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hoho Pangkalan Kerinci adalah kompensasi (X), hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk X1 yaitu sebesar 13.637 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena hitung $(13.637) >$ dari t tabel (1.672) maka H_0 tidak signifikan. Oleh karena itu, penulis memberikan saran pimpinan hendaknya itu, mempertimbangkan masalah kompensasi yang akan diterima karyawan, karena dari hasil kerja yang karyawan lakukan dapat diketahui kompensasi merupakan faktor motivasi dan semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Compensation And Work Discipline Influence On Employee Performance Group. Hoho PKC Pangkalan Kerinci

By

Robby Firly

177210268

This research was conducted to determine the effect of compensation and work discipline simultaneously and significantly on the performance of the employees of PT. Hoho Pangkalan Kerinci and to determine the significant influence of work discipline on the performance of employees of PT. Hoho Pangkalan Kerinci, to find out PT. Hoho Pangkalan Kerinci.

This research was conducted with descriptive and quantitative methods using primary data and secondary data obtained through interview interviews and research questionnaires. Respondents taken were 58 people. This sample is used for the purpose of collecting data required in descriptive analysis which is determined using census techniques. From the results of the descriptive analysis it can be concluded that the results of the study are the results of the overall responses of the respondents regarding the work compensation, discipline and performance factors of the employees of PT. Hoho Pangkalan Kerinci is in good category. Of the two independent variables, namely X1 (compensation) and X2 (work discipline), the most dominant influence on the performance of PT Hoho Pangkalan Kerinci employees is compensation (X), this can be seen from the t value for X1 which is equal to 13,637 while the t-table namely $(0.05; 55) = 1.672$ because count $(13.637) >$ from t table (1.672) then H_0 is not significant. Therefore, the authors suggest that the leadership should consider the issue of compensation to be received by employees, because from the results of the work that employees do, it can be seen that compensation is a motivational factor and employee morale at work so that it can have an impact on work discipline and employee performance.

Keywords : Compensation, Work Discipline and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya (S iagian,2002:166).

Berdasarkan hasil prasurevei banyaknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya pada perusahaan ini dapat disebabkan karena semakin tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja agar kinerja serta jabatannya semakin meningkat. Adapun target penjualan pada PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1

Target dan realisasi penjualan PT. HOHO PKC

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2015	50	3000	1559	51.9%
2016	53	3180	1563	49.1%
2017	52	3120	1883	60.3%
2018	50	3000	1667	55.6%
2019	58	3480	1818	52.2%

Sumber : PT. HOHO PKC

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui dari tahun 2015-2019 target yang ditetapkan perusahaan semakin tinggi, semakin tingginya target yang ditetapkan

realisasi penjualan juga seharusnya semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2008 dengan target 3000 maka hanya terealisasi sebanyak 1559 atau sebesar 51.9% kemudian semakin meningkat hingga pada tahun 2019 target sebanyak 3480 yang terealisasi sebanyak 1818 atau sebesar 52.2%. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan karena semakin tinggi pula basis produksi serta penjualan sehingga menuntut karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasarvei maka diperoleh fenomena mengenai kinerja karyawan yaitu :

1. Target penjualan karyawan yang tidak tercapai. Tidak tercapainya target karyawan ini dapat disebabkan karena semakin tingginya target yang ditentukan perusahaan serta dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja tidak serius.
2. Bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target dalam waktu 3 bulan berturut-turut maka perusahaan akan pemecatan atau pemberhentian karyawan setelah sebelumnya karyawan tersebut diberi surat peringatan

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2000: 189). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan jika upah karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktivitas mereka (Handoko, 2002: 156).

Selain penerimaan kompensasi yang berbeda antara karyawan tetap dan freelance juga dibedakan dari sistem penggajian yang diterima karyawan tersebut. Gaji yang diperoleh karyawan tetap diberikan dengan standar UMR sedangkan gaji yang diberikan kepada karyawan freelance hanya diberi uang makan sebesar Rp. 25 .000/hari selama 26 hari kerja dengan jumlah gaji yang diterima sebesar Rp. 650.000.

Untuk melihat jumlah insentif yang diberikan PT. HOHO PKC PANGAKALAN KERINCI adalah sebagai berikut:

Tabel.1.2

Jumlah Kompensasi Financial yang diterima Karyawan Freelance

Penjualan	Insentif
1-5 unit	Rp. 118.000/unit
6-10 unit	Rp. 125.000/unit
11-15 unit	Rp. 150.000/unit
Dan seterusnya	Dan seterusnya

Sumber : PT. HOHO PKC

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah kompensasi financial yang diterima karyawan freelance berdasarkan jumlah penjualan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Jika semakin banyak jumlah penjualan yang dilakukan karyawan maka semakin banyak pula kompensasi financial yang akan diterima karyawan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diketahui masalah kompensasi yaitu :

1. Karyawan tidak diberi gaji dalam bekerja, karena karyawan hanya menerima uang transportasi yang diberikan setiap harinya. Karyawan hanya menerima insentif yang diberikan perbulan sesuai dengan penjualan unit yang dilakukan karyawan. Jadi besarnya insentif yang diterima karyawan sangat bergantung pada besarnya penjualan yang dicapai karyawan.

2. Kemudian tidak adanya pemberian kompensasi tambahan seperti Jamsostek, THR maupun bonus lainnya, sehingga dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Sementara tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah untuk menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Disiplin yang baik mencenninkan besamya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga dari sini kita dapat melihat kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan. Adapun data absensi karyawan pada PT HOHO PKC PANGKALAN KERINCI adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.3

Absensi karyawan PT HOHO PKC

Periode Tahun 2015 – 2019

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Absen	Persentase
1	2015	15.600	1728	11.07%
2	2016	16.536	1536	9.28%
3	2017	16.224	1968	12.13%
4	2018	15.600	1824	11.69%
5	2019	18.096	1872	10.34%

Sumber : PT. HOHO PKC

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jwnlah absensi karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI setiap tahunnya dalam jwnlah besar. Setiap bulan semakin meningkat. Karyawan seharusnya harus sadar bahwa gaji yang diterima setiap bulannya akan bergantung pada absen setiap harinya.

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat ditemukan masalah yang terjadi yaitu :

1. Penerapan sanksi yang kurang wajar, yaitu pemotongan upah perhari yang diterima karyawan meskipun hanya terjadi keterlambatan 1 menit. datang terlambat setiap hari maka tidak memperoleh uang transportasi perhari sebesar Rp. 25.000,-.

2. Kemudian teladan pimpinan yang kurang baik contohnya kesalahan yang dilakukan koordinator atau atasan seperti memalsukan data dan pemotongan insentif secara sepihak tanpa sepengetahuan karyawan yang jelas-jelas akan merugikan karyawan. Salah satu tujuan perusahaan yaitu selain menerapkan disiplin kerja karyawan yang baik juga dapat melakukan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Disinilah letaknya permasalahan perusahaan yang serasa mementingkan kepentingan serta keuntungan perusahaan tanpa harus memikirkan

kinerja karyawan yang telah bekerja dengan baik. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik lagi walaupun dibawah tekanan target penjualan yang harus dicapai. Teori dua faktor atau hygiene dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Psikolog ini berkeyakinan bahwa hubungan antara pekerja pada pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan ini sangat menentukan sukses atau kegagalan pekerja tersebut. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Faktor pertama adalah faktor kepuasan kerja (satisfier atau motivators), yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi langsung kepuasan kerja pekerja antara lain prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Faktor kedua (hygiene factors) adalah faktor ketidakpuasan kerja, yaitu faktor-

faktor yang mempengaruhi langsung pekerja yang terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor pertama cenderung lebih kepada faktor intrinsik karena ketika mereka merasa senang mereka mengkaitkannya dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya faktor kedua adalah faktor ekstrinsik karena ketika mereka tidak senang, mereka cenderung menyalahkan faktor-faktor dari luar seperti lingkungan kerja.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan dengan judul : "**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI**".

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO PKC PANGKALAN KERINCI.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

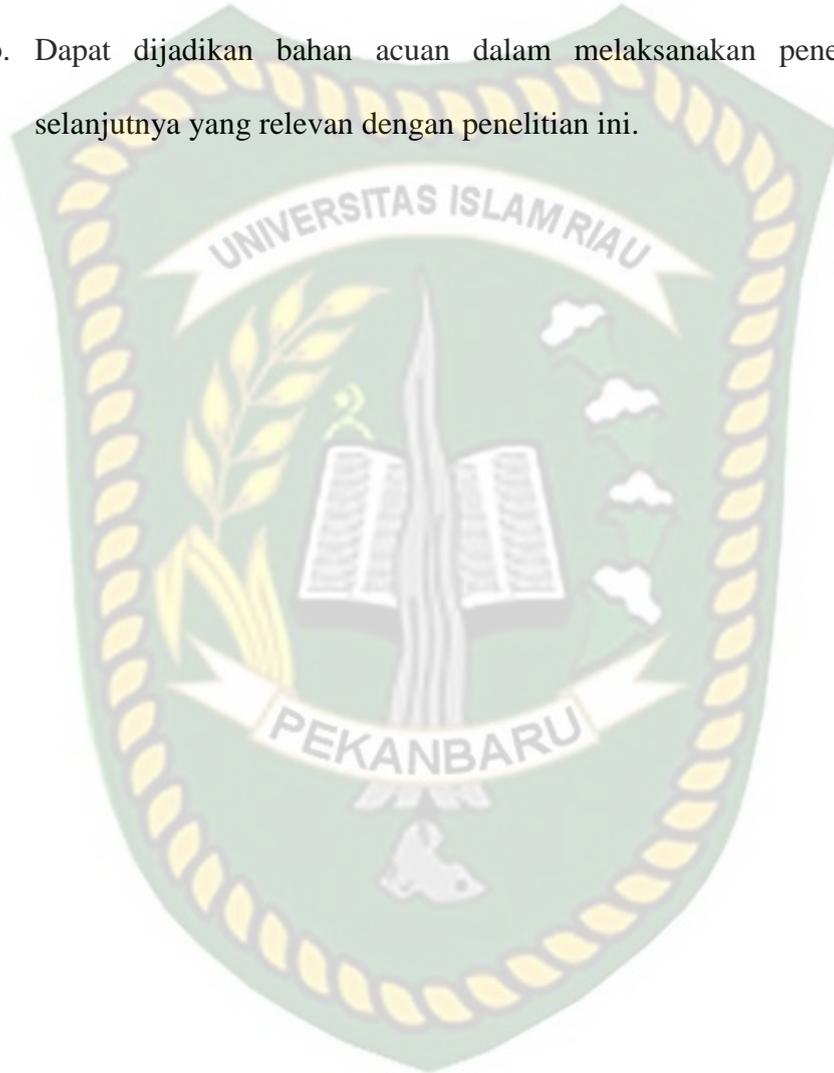
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.

2. Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT.HOHO PKC Pangkalan Kerinci.

3. Kegunaan praktis

- a. Untuk mengetahui dan memperoleh jawaban untuk kebijakan PT. HOHO PKC pangkalan kerinci dalam penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja.
- b. Dapat dijadikan bahan acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. STUDI KEPUSTAKAAN

1. Administrasi

Ilmu administrasi sering kali dikaitkan dengan kerjasama, maka terlihat jelas bahwa orang yang terlibat atau melakukan kerjasama dengan orang lain maka orang tersebut berhubungan dengan administrasi dan akan mengalami beberapa masalah yang terdapat pada administrasi.

Menurut pendapat Siagian administrasi diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas pemikiran rasionalitas tertentu untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi tersebut menggambarkan beberapa hal, yaitu:

- a. Pertama administrasi sebagai seni maksudnya ialah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedangkan akhirnya tidak diketahui.
- b. Administrasi mempunyai unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih dengan adanya tujuan yang ingin dicapai, adanya tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut kedalam golongan peralatan dan perlengkapan termasuk pula waktu, tempat, peralatan materi, serta sarana lainnya.

Sutarto, dalam Mulyono (2008;42) menyebutkan administrasi adalah suatu proses dalam penyelenggaraan dan pengurusan segenap

tindakan atau kegiatan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Nawawi (dalam Syafiie 2008:5) administrasi adalah rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian kerja sama antara sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan yang mendukung upaya pencapaian sesuatu hasil yang diharapkan prinsip-prinsip administrasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Henry Fayol (dalam Zulkifli, 2005:71).

Berpegangan dari fitrah manusia yang merupakan makhluk sosial yang memiliki kemampuan terbatas, maka untuk mengendalikan dan memenuhi aneka ragam kebutuhan hidupnya, suka atau tidak suka dia akan tetap membutuhkan uluran tangan dari lingkaran sekitarnya termasuk manusia lainnya, Zulkifli (2005:13)

Menurut White dalam Hamim (2005:8) “Administrasi adalah suatu proses kerjasama yang terdapat pada semua usaha kelompok, pemerintah maupun swasta, militer, baik skala kecil ataupun skala besar untuk mencapai tujuan bersama”

Di lihat dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang dilakukan dalam suatu organisasi atau wadah dalam

usaha menetapkan sasaran dan mencapai tujuan tertentu yang disepakati sebelumnya.

2. Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis menurut Henri Fayol (2006) adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari tentang bagaimana sebuah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi bisnis adalah orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari bentuk atau bagian serta mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerjasama tersebut.

Musselman (2006) mengemukakan pendapat bahwa administrasi bisnis ialah jumlah keseluruhan aktifitas yang terorganisir dalam bidang perdagangan dan perniagaan serta industri. Penyediaan barang dan jasa agar terpenuhi kebutuhan masyarakat serta dapat memperbaiki kehidupan masyarakat.

Dalam dunia perekonomian, bisnis memiliki karakteristik yaitu sebagai berikut :

Yaitu berhubungan dengan berbagai barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan manusia.

1. Penentuan harga yang sesuai
2. Akan ada kemungkinan mengalami kerugian.

3. Organisasi

banyak para ahli yang memberikan mengemukakan pendapat mereka tentang organisasi.

Salah satunya ialah Siagian (2004:6) mengatakan bahwa Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama, serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam suatu ikatan yang terbagi dari beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau kelompok yang disebut orang yang disebut bawahan.

Menurut Robbins (dalam Anogra, 2007:161) Organisasi merupakan gabungan unit sosial yang mempunyai anggota dua orang atau lebih yang dikoordinasikan untuk mencapai sejumlah tujuan.

Menurut Gibson (dalam Anoraga 2007:161) Menjelaskan bahwa pengertian organisasi merupakan satu kesatuanyang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Jadi, dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah merupakan bentuk wadah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya organisasi dikenal dengan tool of managemen terdiri dari “6 M” atau “six M”, yaitu singkatan dari Man (manusia), Money(uang), Materials(bahan baku), Machins(mesin), Methods (metode), Market(pasar), (George R. Terry, 2003: 6-7).

- a. Man (Sumber Daya Manusia)

Faktor manusia adalah yang paling utama dan menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia juga yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia tidak ada proses kerja, yang pada dasarnya manusia adalah makhluk pekerja. Dalam aktifitas selalu terkait dengan tenaga kerja manusia.

b. Money (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan digunakan sebagai alat ukur nilai. Besar kecilnya kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena sesuatu harus dipikirkan secara rasional. Hal yang berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang akan dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam manajemen, uang adalah hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Materials (Bahan Baku)

Bahan-bahan diperlukan untuk mencapai tujuan. Material yang terdiri dari bahan setengah jadi atau raw material dan juga bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau material sebagai salah satu sarana.

d. Machines (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Jadi dalam manajemen mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan atau diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Methods (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan suatu kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Tetap meskipun metode yang baik sedangkan orang yang melaksanakannya tidak baik mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

f. Market (Pasar)

Penguasaan pasar memiliki peran penting untuk menyebarkan hasil produksi yang tetap menjaga dan memperhatikan kualitas dan harga barang. Memasarkan produk yang berupa barang atau jasa haruslah menguasai pasar artinya, menyebarluaskan hasil produksi ataupun menginformasikan barang atau jasa tersebut. Pasar adalah tempat dimana menjual barang atau jasa yang telah dihasilkan,

4. Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur.

Adapun definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah aktivitas mengatur atau mengelola. Berikut ini juga disampaikan definisi manajemen menurut para ahli di antaranya sebagai berikut:

1. George. R Terry

Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan banyak para ahli yang memberikan mengemukakan pendapat mereka tentang organisasi.

Salah satunya ialah Siagian (2004:6) mengatakan bahwa Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama, serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam suatu ikatan yang terbagi dari beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau kelompok yang disebut orang yang disebut bawahan.

Menurut Robbins (dalam Anogra, 2007:161) Organisasi merupakan gabungan unit sosial yang mempunyai anggota dua orang atau lebih yang dikoordinasikan untuk mencapai sejumlah tujuan.

Menurut Gibson (dalam Anoraga 2007:161) Menjelaskan bahwa pengertian organisasi merupakan satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Jadi, dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah merupakan bentuk wadah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya organisasi dikenal dengan *tool of managemen* terdiri dari “6 M” atau “*six M*”, yaitu singkatan dari **Man** (manusia), **Money**(uang), **Materials**(bahan baku), **Machins**(mesin), **Methods** (metode), **Market**(pasar), (George R. Terry, 2003: 6-7).

a. Man (Sumber Daya Manusia)

Faktor manusia adalah yang paling utama dan menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia juga yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia tidak ada proses kerja, yang pada dasarnya manusia adalah makhluk pekerja. Dalam aktifitas selalu terkait dengan tenaga kerja manusia.

a. Money (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan digunakan sebagai alat ukur nilai. Besar kecilnya kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merukan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena sesuatu harus dipikirkan secara rasional. Hal yang berhubungan dengan

beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang akan dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam manajemen, uang adalah hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Materials (Bahan Baku)

Bahan-bahan diperlukan untuk mencapai tujuan. Material yang terdiri dari bahan setengah jadi atau raw material dan juga bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau material sebagai salah satu sarana.

c. Machines (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Jadi dalam manajemen mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan atau diperlukan untuk mencapai tujuan.

d. Methods (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan suatu kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

Tetap meskipun metode yang baik sedangkan orang yang melaksanakannya tidak baik mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

e. Market (Pasar)

Penguasaan pasar memiliki peran penting untuk menyebarkan hasil produksi yang tetap menjaga dan memperhatikan kualitas dan harga barang. Memasarkan produk yang berupa barang atau jasa haruslah menguasai pasar artinya, menyebarluaskan hasil produksi ataupun menginformasikan barang atau jasa tersebut. Pasar adalah tempat dimana menjual barang atau jasa yang telah dihasilkan, banyak para ahli yang memberikan mengemukakan pendapat mereka tentang organisasi.

Salah satunya ialah Siagian (2004:6) mengatakan bahwa Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama, serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam suatu ikatan yang terbagi dari beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau kelompok yang disebut orang yang disebut bawahan.

Menurut Robbins (dalam Anogra, 2007:161) Organisasi merupakan gabungan unit sosial yang mempunyai anggota dua orang atau lebih yang dikoordinasikan untuk mencapai sejumlah tujuan.

Menurut Gibson (dalam Anogra 2007:161) Menjelaskan bahwa pengertian organisasi merupakan satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang yang tidak dapat dicapai melalui

tindakan individu secara terpisah. Jadi, dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah merupakan bentuk wadah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya organisasi dikenal dengan *tool of managemen* terdiri dari “6 M” atau “*six M*”, yaitu singkatan dari **Man** (manusia), **Money**(uang), **Materials**(bahan baku), **Machins**(mesin), **Methods** (metode), **Market**(pasar), (George R. Terry, 2003: 6-7).

b. Man (Sumber Daya Manusia)

Faktor manusia adalah yang paling utama dan menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia juga yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia tidak ada proses kerja, yang pada dasarnya manusia adalah makhluk pekerja. Dalam aktifitas selalu terkait dengan tenaga kerja manusia.

f. Money (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.Uang merupakan alat tukar dan digunakan sebagai alat ukur nilai.Besar kecilnya kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan.Oleh karena itu, uang merukan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena sesuatu harus dipikirkan secara rasional. Hal yang berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang akan dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai

dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam manajemen, uang adalah hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

g. Materials (Bahan Baku)

Bahan-bahan diperlukan untuk mencapai tujuan. Material yang terdiri dari bahan setengah jadi atau raw material dan juga bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau material sebagai salah satu sarana.

h. Machines (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Jadi dalam manajemen mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan atau diperlukan untuk mencapai tujuan.

i. Methods (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan suatu kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Tetap meskipun metode yang baik sedangkan orang yang melaksanakannya tidak baik mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

j. Market (Pasar)

Penguasaan pasar memiliki peran penting untuk menyebarkan hasil produksi yang tetap menjaga dan memperhatikan kualitas dan harga barang. Memasarkan produk yang berupa barang atau jasa haruslah menguasai pasar artinya, menyebarluaskan hasil produksi ataupun menginformasikan barang atau jasa tersebut. Pasar adalah tempat dimana menjual barang atau jasa yang telah dihasilkan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber – sumber lainnya.

2. John F. Mee

Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

3. Marry Parker Follet

Manajemen adalah suatu seni. Tiap – tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.

4. James A.F Stroner

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kesimpulan umum dari definisi manajemen diantaranya adalah:

1. Yang disebut manajemen itu ada atau terjadi dalam suatu organisasi.
 2. Dalam pengertian manajemen selalu terkandung adanya suatu atau beberapa tujuan tertentu yang akan dicapainya.
 3. Dalam mencapai tujuan itu melibatkan manusia dan sumber – sumber lainnya.
 4. Dalam mencapai tujuan itu dilakukan dengan melalui tahap – tahap kegiatan atau proses tertentu.
 5. Pencapaian tujuan yang melibatkan manusia serta sumber – sumber lainnya itu dilakukan dengan cara yang paling efisien.
- 5. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang – orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001).

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengoorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (mangkunegara,2001).

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik

6. Kompensasi

Handoko (2003:114-118), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya".

Malayu S.P. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa, "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai dari bentuk. Bentuk kompensasi yang didapat oleh setiap pegawai besarnya tidaklah selalu sama tergantung kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan juga status.

Veithzal (2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia membagi kompensasi menjadi empat komponen, yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (fringe benefit).

1. Gaji dan Upah

Beberapa ahli mengemukakan pengertian-gaji dan upah dari sudut pandang yang berbeda. Soemarso (2009) menyatakan bahwa, "Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan".

Malayu Hasibuan (2005) mendefinisikan gaji sebagai "Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Pengertian tersebut memberikan gambaran bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pegawai tersebut tidak masuk.

Menurut pendapat Veithzal (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa : Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang diberikan.

Pendapat di atas menyebutkan perbedaan dan persamaan antara upah dengan gaji. Upah tidak sama seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan dan pemberian upah dan gaji memiliki kesamaan yaitu sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.

2. Kompensasi Pelengkap (Fringe Benefit)

Pengertian dari kompensasi pelengkap atau fringe benefit menurut Kolonel Susilo Martoyo (1990: 110) adalah : Fringe benefit merupakan salah satu bentuk pemberian berupa paket "benefit" dan program-program pelayanan karyawan, dengan tugas pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

Berkenaan dengan fringe benefit, Veithzal (2011) mendefinisikannya sebagai berikut : "Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan".

3. Insentif

Banyak pendapat yang mengemukakan tentang insentif diantaranya menurut Veithzal (2004:362) "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan".

Sedangkan G.R. Terry dalam Suwatno (2000:123) "Lattery incentive means that which inates or a tendency to incite action, (artinya, secara harfiah insentif berarti sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja)".

Menyimak beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan disebabkan pengakuan perusahaan atas prestasi kerja yang baik dari pegawai tersebut. Selain itu insentif merupakan sebuah cara menumbuhkan motivasi pegawai dan salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pegawai merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Hal di atas sejalan dengan yang dikemukakan Veithzal (2004:385) bahwa, "Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya"

Program insentif ini tidak hanya bermanfaat bagi pegawai tapi juga bagi perusahaan. Veithzal (2004:385) mengemukakan bahwa, "Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting".

Definisi kompensasi yang diungkapkan para ahli beraneka ragam. Martoyo (2007) mengemukakan bahwa, "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) ".

Mengenai kompensasi Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikannya sebagai berikut : "sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan."

Sedangkan Malayu Hasibuan yang dikutip Sinambela (2011:235) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

- a. Penawaran dan permintaan .
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi.
- c. Serikat buruh .
- d. Produktivitas kerja pegawai.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepresnya
- f. Biaya hidup atau cost of living.
- g. Posisi jabatan pegawai.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

William B. Wether dan Keith Davis yang dikutip Sinambela (2017: 218) mengemukakan bahwa : kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Senada dengan Sinambela , J.long dalam widodo (2014) mengemukakan bahwa : Kompensasi diartikan sebagai bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya

keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

7. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah dilaksanakan dengan baik.

Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisiplinan

tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193)

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan dalam sinambela (2017 :356), diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place and the right main in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan

yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekeljaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutubannya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadaan yang

dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan itu baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

7. Ketegasan

Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis. Jadi disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Henry Simamora dalam Sinambela (2017:346) menjelaskan terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu :

- a. Prosedur dan kebijakan yang pasti.
- b. Tanggung jawab kepengawasan.
- c. Komunikasi berbagai peraturan.

- d. Tanggung jawab pemaparan bukti.
- e. Pelakuan yang konsisten.
- f. Pertimbangan atas berbagai situasi.
- g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberilkn fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuan, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

8. Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2017:480) adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya

Pengertian kinerja menurut Hersey dan blancard,1993 dalam sinambela (2017:481) adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja menurut Griffin,1987 dalam sinambela (2017:481) adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja".

Kemudian menurut Hasibuan (2001 :34) mengemukakan kinerja adalah suatu basil kerja yang dicapai seseorang da)am melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut schermerhon,hunt, dan Osborn,1991 dalam sinambela (2017:481) pengertian dari kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari

pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Handoko (2002:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya inebutuhkan kesehatan :fisik yang kuat unruk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah wnur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menwnbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerctpan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (sinambela,2012)

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Gambar 2.1 Rumus Kinerja Pegawai

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri karyawan.

Menurut Rucky (2001 :9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana :fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada

- Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

- Gairah kerja/motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja

- Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab. Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada

deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2000:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. Creativeness, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul

5. Cooperation, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. Dependability, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan

7. Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

- Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari-kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

- Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Sedangkan menurut Efendi (2002: 194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan peiatihan k.aryawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegaaai dengan tingkat gap atau imbalan sebgat bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai unhlk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ad.a kaitannya.

4. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang hingga mendapatkan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan kmerjanya dengan lebih baik. Yang perlu diperhatikan dari manajemen sumber daya manusia bagaimana mengkomunikasikan strategi perusahaan yang baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada. Kompensasi yang kurang akan menimbn)kan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan, terjadi perputaran karyawan dan meningkatkan absensi Ketidakpuasan ini akhirnya menimbu)kan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja (Bedelan & Zammuto, 1991; 129). Karyawan

akan kehilangan persepsi terhadap perusahaan. Ini biasanya ditandai dengan keluhan berkepanjangan soal minimnya gaji yang diterima, yang lama kelamaan akan menimbulkan mogok kerja. Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan menghiarkan npay-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2001:189). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadmmistrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan biob karyawan tidak kehiar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktivitas mereka (T. HaniHandoko, 1997:156).

3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik meneerminkan besamya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan. terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selagi berusaha agar para bawabannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

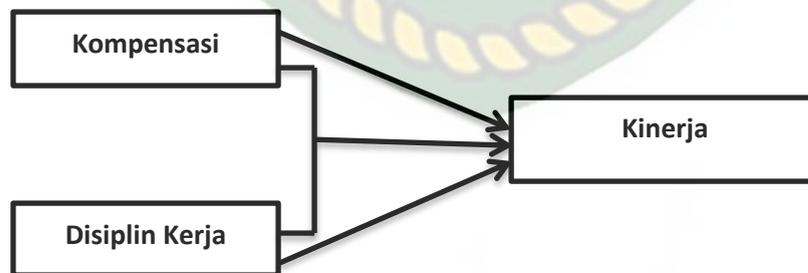
Kinerja karyawan dapat dikebmpokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga diketompokkan melampaui target, sesuai target

atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja diniaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang karyawan. Di sini dapat diindikasikan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hubungan disiplin dan kinerja merupakan stiatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugs yang dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga dari sini kita dapat melihat kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan.

B. Kerangka Pikir

Dari beberapa identifikasi masalah yang diperoleh penulis di instansi ini maka perlu di berikan solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.



Gambar : 2.2. kerangka pikir

C. Hipotesis

1. Diduga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI
2. Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI

D. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam penelitian maka penulis menggambarkan terlebih dahulu mengenai konsep operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini, dimana penulis mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut sebagai berikut :

1. Administrasi adalah segala sesuatu rangkaian kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan suatu organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak pernah bias dipisahkan.
2. Administrasi bisnis adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan bersama didalam dunia industry atau dunia perniagaan, proses kerjasama tersebut telah tersusun secara sistematis.

3. Organisasi merupakan suatu alat, tempat atau wadah bagi setiap orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Manajemen adalah inti dari administrasi yang berfungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap suatu organisasi.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.
6. Kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.
7. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi
8. Kerja atau pekerjaan adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.
9. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
10. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

11. PT. HOHO PKC adalah satu dealer yang memproduksi atau menjual produk berjenis kendaraan bermotor yaitu Honda yang terletak di jalan lintas timur, pangkalan kerinci.

E. Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang pada perusahaan (Malayu Hasibuan, menyenangkan 2000:1 19)	a. Kompensasi finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Bonus • Fasilitas dan asuransi kesehatan • Biaya untuk cuti 	Ordinal
	b. Kompensasi Non Financial	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Pengakuan atas keberhasilan • kerabat kerja yang menyenangkan 	Ordinal

<p>Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (malayu S.P. Hasibuan, 2007:193)</p> <p>Kinerja: Adalah suatu keadaan yang menunjukkan</p>	<p>a. Disiplin preventif</p> <p>b. Disiplin korektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • lingkungan kerja yang nyaman. (simamora,2004) • beban kerja • teladan pimpinan • balas jasa • keadilan • pengawasan melekat • sanksi hukuman tegas dan wajar • hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2007) 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
--	--	---	--

<p>kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan <i>job description</i> (Siagian, 2002:166)</p>	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ketelitian bekerja • kecakapan kerja • tanggung jawab • ketepatan dalam bekerja • penghargaan terhadap hasil kerja • pencapaian target kerja <p>(wibowo,2010)</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	--	----------------

Table 2.1 operasional variabel

F. Teknik Pengukuran Data

Secara umum teknik yang digunakan dalam pemberian skor adalah teknik *skala likert*. Penggunaan *skala likert* menurut sugiyono (2012:132) yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Sehingga dalam menganalisa Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI maka penulis memakai *skala likert*.

Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian (sugiyono,2012:132). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

- a. skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. skor 4 untuk jawaban setuju
- c. skor 3 untuk jawaban kurang setuju
- d. skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

selanjutnya menurut putro widoyoko (2012:110) untuk menentukan jarak interval maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{jarak interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

Dengan demikian nilai rata - rata terbesar adalah 5 (lima) dan yang terkecil adalah 1 (satu), sehingga interval rata – rata kategori sebagai berikut :

$$\text{jarak interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan dari rumus jarak interval diatas maka diperoleh interval indeks yang disajikan sebagai berikut :

Table 2.2 tabel interval rata – rata Variabel berdasarkan kategori

Interval Rata – rata	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
2,61 – 3,40	kurang Setuju (KS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. HOHO pkc yang beralamat di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Peneliti tertarik untuk meneliti di PT. HOHO pkc letaknya sangat strategis terletak di Jl. Lintas Timur (depan grand hotel), Pangkalan kerinci kota, pangkalan kerinci, pelalawan regency, riau, Kode Pos : 28654.

Adapun alasan penulis melakukan penelitian di lokasi PT. HOHO pkc dipangkalan kerinci kabupaten pelalawan dikarenakan PT. HOHO pkc adalah Dealer motor yang bagus dan untuk melakukan pembelian motor bermerk honda yang lengkap di wilayah kota Pangkalan Kerinci .

selain dari itu PT. HOHO pkc tersebut merupakan salah satu dealer motor yang sangat besar.

C. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di PT.HOHO Pangkalan Kerinci yang berjumlah 58 orang.

Adanya jumlah karyawan tetap 48 dan karyawan freelance ada 10.

Tabel 3.1 Komposisi Karyawan PT.Hoho Pkc

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Pimpinan PT.HOHO PKC	1
2	Supervisor	5
3	Administrasi dan Keuangan	5
4	Sales	20
5	Produksi	12
6	Gudang	10
7	Driver	6
Total		59

Sumber: Data diolah untuk penelitian

b. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT.Hoho PKC yaitu sebanyak 58 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian dari pupolasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan

apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188).

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil oleh penulis adalah seluruh karyawan dari PT. Hoho Pkc di pangkalan kerinci yaitu 58 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI seperti data kinerja karyawan dan pengisian kuisisioner oleh responden mengenai kompensasi dan disiplin kerja. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menjawab kuisisioner sesuai dengan variabel penelitian dan wawancara dengan pimpinan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh oleh PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI yang ada

hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah pada PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau Tanya Jawab langsung kepada pemimpin pada PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuisioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang di tujukan kepada responden yang merupakan karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari

instansi tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

A. Uji Validitas Instrument

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif} (+)$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative $(-)$ maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak

berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam basil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

B. Uji Normalitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis data menggunakan regresi linier dilakukan, maka terlebih dahulu harus memenuhi asumsi-asumsi penafsiran parametrik dan koefisien regresi agar tidak biasa mendekati kebenaran yang sesungguhnya. Sehubungan dengan itu, sebelum dilakukan pengujian terhadap analisa-data dan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi dalam analisis regresi tersebut. Asumsi analisis regresi yang akan diuji adalah uji nonnalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari normal probability plot. Jika data menyebar disekitar dan ikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi tar gans meng asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data tersebar acak tidak berada disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal sebagai asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yaitu:

a. Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi dimana kesalahan pengganggu saling berkorelasi (berhubungan). Autokorelasi ini terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Pengujian yang umum digunakan untuk melihat keberadaan autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batasan nilai VIF untuk masing-masing

nilai variabel adalah 10. Jika nilai ViF dari hasil penelitian lebih dari 10 maka variabel tersebut memiliki pengaruh multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF dibawah angka 10 maka dianggap bebas dari pengaruh multikolinieritas.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model yang telah bebas asumsi autokorelasi dan multikolinieritas. Pengujian heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik scatter plot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titiknya tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.

C. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis statistik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

B_0 = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = Epsilon (variabel pengganggu)

D. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

F. Uji hipotesis

Menentukan pengujian hipotesis terdiri dari:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

G. Uji F

Kemudian melakukan uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut : H_0 diterima jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

H. Uji t

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor	Interval

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

Sumber: Skala Likert

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (Statistic for Product and Service Solutions) untuk mencari pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel : 3.3 : Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian “ Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.HOHO PKC PANGKALAN KERINCI “

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-																							
		Jul'20				Aug'20				Sep'20				Des'20				Jan'21							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan UP	■																							
2	Seminar UP																								
3	Revisi UP																								
4	Revisi kuisioner																								

Pada BAB ini dimulai dengan latar belakang masalah, dalam uraian berikutnya dibahas mengenai perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

Pada BAB ini merupakan landasan teoritis untuk dapat melakukan pembahasan skripsi lebih lanjut yang mana berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, selanjutnya akan diuraikan kerangka pemikiran, hipotesis, konsep operasional, operasional variabel, dan teknik pengukuran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB ini terdiri dari tipe penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik penarikan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, jadwal pelaksanaan penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Pada BAB ini akan memuat tentang deskripsi lokasi penelitian, meliputi : visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan yang diteliti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini akan berisi mengenai identitas responden, hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor kebudayaan, faktor sosial, faktor pribadi dan faktor psikologis.

BAB VI : PENUTUP

Pada BAB terakhir ini merupakan penutup yang akan berisi kesimpulan dan isi.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah singkat Perusahaan

PT. Hoho Pangkalan Kerinci merupakan singkatan dari Hampan Orion Hasil Optimal yang merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor yang ber merk Honda. PT. Hoho adalah salah satu dealer terbesar di Pangkalan Kerinci. PT. Hoho Pangkalan Kerinci sendiri berdiri sejak tahun 2001 yang merupakan pengembangan dari Hoho Riau yang sudah berdiri sejak tahun 1997 yang di pelopori oleh Bapak Juso sebagai Kepala Cabang.

Mengingat penjualan sepeda motor Honda semakin meluas dan sudah tidak terlayani lagi, maka di bangun Hoho yang baru. Dan lahirlah Hoho Pangkalan Kerinci yang di pelopori oleh Bapak Steven yang menjabat pada tahun 2001. Seiring perkembangan kondisi pada tahun 2020 PT. Hoho di kepalai oleh Bapak Syamsir Renggo. PT. Hoho Pangkalan Kerinci terletak di jalan Maharaja Indra Kecamatan Pangkalan Kerinci yang tepat berada di tengah kota Pangkalan Kerinci.

PT. Hoho Pangkalan Kerinci ini juga telah bekerja sama dengan beberapa PT. Salah satunya adalah bekerja sama dengan PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP). PT. RAPP merupakan salah satu perusahaan terbesar di Asia yang bergerak di bidang pengolahan kertas. Kerja sama ini di ketuai oleh Raja Elwan Jumandri yang di resmikan pada tanggal 20 Juni 2009 oleh Drs. Zuarman Das Kepala Dinas Koperasi Kabupaten Pelalawan. Dimana kerjasama ini dinamakan

Koperasi Karyawan (KOPKAR) yang menyediakan sepeda motor bagi karyawan RAPP. Namun kerja sama ini tidak hanya melayani karyawan RAPP saja tetapi juga untuk masyarakat umum agar dapat memiliki sepeda motor dengan cara mudah.

B. Struktur Organisasi

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi dimana orang-orang, usaha-usaha dikoordinasikan serta tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu. Sebagaimana layaknya sebuah organisasi atau perusahaan, untuk menjalankan kegiatan harus digariskan dalam tugas dan wewenang. Untuk suatu menggambarkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi dapat dibuat sesuai dengan manajemen perusahaan.

Dalam pembangunan dan pengelolaan suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang baik dan personil yang memadai. Kedua aspek manajemen ini akan sangat menentukan keberhasilan perkembangan suatu perusahaan. Untuk memperoleh kelengkapan personil yang memadai, baik dalam jumlah maupun kualifikasi diperlukan adanya rencana pengadaan tenaga kerja yang berkualitas.

Melihat struktur organisasi PT. Hoho Pangkalan Kerinci maka dapat dikatakan bahwa organisasi yang diterapkan pada perusahaan ini adalah organisasi garis. Berikut ini dijelaskan tugas dan tanggungjawab masing - masing bagian yang ada dalam PT. Hoho Pangkalan Kerinci.

1. Kepala Cabang
 - a. Pimpinan perusahaan bertanggungjawab atas operasional perusahaan sehari-hari.
 - b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk tugas intern dan tugas eksteren yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
 - c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua kegiatan perusahaan.
2. Supervisor
 - a. Memastikan tercapainya target sales sesuai business plan.
 - b. Melakukan kontrol tersedianya produk di pasar.
 - c. Memastikan program-program dapat dilaksanakan dengan baik.
 - d. Menyediakan stok agar tercapai omset sesuai target.
 - e. Memastikan piutang dapat tertagih dan meminimalisir munculnya piutang overdue
 - f. Memberikan laporan berkaitan dengan kegiatan distribusi yang dilakukan
 - g. Membagi waktu dengan efektif dimana 75% di lapangan dan 25% di kantor
 - h. Melakukan pengawasan dan koordinasi terhadap salesman

- i. Melakukan fungsi coaching demi peningkatan kualitas salesman
- j. Membina hubungan baik dengan pelanggan dan principle

3. Bagian Administrasi dan Keuangan

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan
- b. Mengurus administrasi surat-menyurat perusahaan
- c. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang
- d. Menyelenggarakan akuntansi keuangan
- e. Menyusun laporan keuangan

4. Bagian Penjualan (Sales)

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerahan produk
- b. Menentukan syarat-syarat pembayaran
- c. Menetapkan waktu penyerahan produk kepada konsumen
- d. Mengkoordinir hasil produk sebelum diserahkan kepada konsumen

5. Bagian Produksi

Bagian produksi terdiri dari beberapa sub bagian yaitu :

- 1) Melanjutkan hasil dari bagian produksi untuk melakukan pencetakan terhadap pesanan
- 2) Bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan penjagaan produk.
- 3) Memelihara dan merawat setiap mesin produksi yang digunakan dalam pembuatan setiap pesanan.
- 4) Bertanggungjawab terhadap semua pembuatan pesanan yang telah ditentukan spesifikasi berdasarkan daftar pesanan.

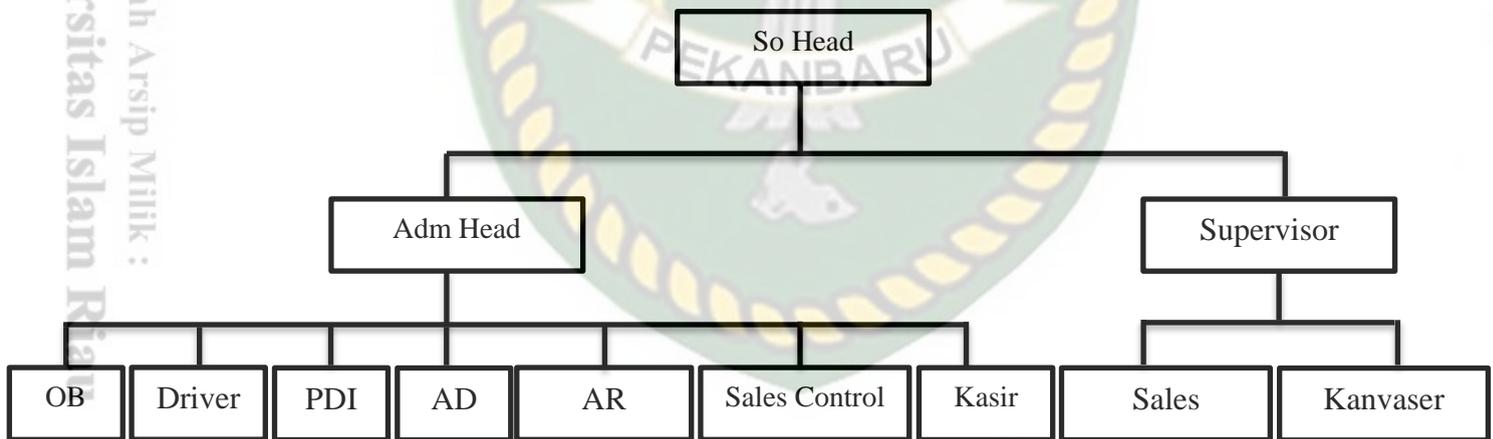
- 5) Melakukan penghitungan jumlah produk yang diminta setiap pesanan
6. Bagian Gudang
 - a. Bertanggungjawab terhadap keluar masuk produk
 - b. Melakukan pengecekan setiap produk yang dikirim atau dikeluarkan
7. Bagian Transportasi (Driver)

Bertanggungjawab terhadap pengangkutan produk yang digunakan untuk pembuatan pesanan maupun pengiriman pesanan ke tangan konsumen.

Adapun struktur organisasi pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci , dapat dilihat pada table berikut ini :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Hoho Pangkalan Kerinci



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah PT. Hoho Pangkalan Kerinci yang berjumlah 58 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas – tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam berkerja konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain – lain.

Adapun tingkat umur karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Tingkat umur responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	16	27.6

20 – 30 tahun	25	43.1
> 30 tahun	17	29.3
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci berusia antara < 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 27.6%, sedangkan yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1% dan sebanyak 17 orang atau sebesar 29.3% karyawan yang paling banyak berusia diantara 20 – 30 tahun. Pada usia ini karyawan dinilai produktif untuk melakukan pekerjaan.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2

Tingkat Pendidikan responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	13	22.4
DIII	21	36.2
Sarjana	24	41.4

Jumlah	58	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci yaitu dari tingkat pendidikan SMU, DIII dan Sarjana. Pegawai terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 24 orang atau sebesar 41.4% berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 36.2% dan yang berpendidikan SMU yaitu berjumlah 13 orang atau sebesar 22.4% hal ini dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah dalam kategori memadai sesuai dengan prosedur karyawan lainnya karena banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.3

Masa Kerja responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 1	34	58.6
2-3	8	13.8

4-5	4	6.9
> 5	12	20.7
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja tertinggi karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci yaitu < 1 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 58.6% berikutnya yang memiliki masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 13.8% kemudian yang memiliki masa kerja 4 – 5 tahun yaitu berjumlah 4 orang atau sebesar 6.9% dan yang memiliki masa kerja > 5 tahun yaitu berjumlah 12 orang atau sebesar 20.7%. Sedikitnya karyawan yang bertahan kerja karena tuntutan pekerjaan atau pencapaian target yang tidak selalu tercapai oleh karyawan tersebut. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4

Jenis Kelamin responden karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	35	60.3
Perempuan	23	39.7

Jumlah	58	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci yaitu sebanyak 35 orang karyawan atau sebesar 60.3% berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 23 orang karyawan atau sebesar 39.7% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki – laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Hoho Pangkalan Kerinci

5. Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan,. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar – benar diperhatikan.

Pengertian adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing – masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masla lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang

paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah – masalah yang mungkin didapatkan pada setiap teknik yang digunakan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil – hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang memiliki karyawan akan lebih baik tidak menguntungkan lagi pada saat – saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik akan dapat dilihat dari faktor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam bekerja, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan pada PT. Hoho

Pangkalan Kerinci dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	25	43.1
Baik	26	44.8
Cukup	7	12.1
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam bekerja yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1% sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 12.1%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketelitian karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam bekerja dalam kategori baik.

Ketelitian karyawan dalam bekerja dapat diukur dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan tersebut, oleh karena itu pekerjaan yang diberikan hendaknya harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	26	44.8
Baik	20	34.5
Cukup	8	13.8
Tidak Baik	4	6.9
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 34.5%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 13.8%, kemudian yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 6.9% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat

disimpulkan bahwa kecakapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan dalam kategori sangat baik.

Karyawan mengemban tinggi rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan maka keryawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Menurut Sondang Siagian (2002) , kecakapan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang dinilai. Bagi instansi penilaian kecakapan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program pelatihan keryawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan kecakapan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan pada PT.

Hoho Pangkalan Kerinci dalam melakukan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	15	25.9
Baik	31	53.4
Cukup	12	20.7
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-

Jumlah	58	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yang menyatakan baik sejumlah 31 orang atau sebesar 53.4%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 25.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 20.7%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam melakukan pekerjaan dalam kategori baik.

Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas baik apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan baik karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar – benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT.

Hoho Pangkalan Kerinci dalam melakukan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	27	46.5
Baik	24	41.4
Cukup	4	6.9
Tidak Baik	3	5.2
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 27 orang atau sebesar 46.5%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 24 orang atau sebesar 41.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 6.9%, kemudian yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.2% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori sangat baik.

Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar. Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penghargaan yang diterima karyawan terhadap hasil kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Tabel 5.9

**Tanggapan responden mengenai penghargaan yang diterima
 karyawan terhadap hasil kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan
 Kerinci**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	26	44.8
Baik	29	50
Cukup	3	5.2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penghargaan yang diterima karyawan terhadap hasil kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 50%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.2%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan terhadap hasil kerja karyawan pada PT. HOHO Pangkalan kerinci dalam kategori baik. Agar karyawan pekerjaan dapat selesai dengan baik maka dibutuhkan kecakapan dan ketelitian para karyawan.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (2000) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi baik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran – sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja minat dan lain-lain.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (2000) berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	25	43.1
Baik	22	37.9
Cukup	11	19
Tidak Baik	-	-

Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 37.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 19%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target karyawan pada PT. HOHO Pangkalan kerinci adalah dalam kategori sangat baik. Kesadaran yang tinggi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kesadaran karyawan dituntut lebih agar Karyawan memegang rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (2000) berpendapat pemimpin harus superior dalam satu kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuan semua ini adalah tercapainya efektifitas kerja, keuntungan maksimal dan kebahagiaan kesejahteraan anggota sebanyak – banyaknya.

6. Kompensasi

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan mengehiarkan npaya-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2000:189). J. Long dalam widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Artinya, reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan dan pengharapan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	34	58.6
Baik	21	36.2
Cukup	3	5.2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan dan pengharapan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, responden yang terbanyak menyatakan menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 36.2%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 34 orang atau sebesar 58.6%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.2%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian gaji dengan kebutuhan dan perngharapan karyawan pada PT. Hoho pangkalan kerinci dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian bonus dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai kesesuaian bonus dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	31	53.4
Baik	20	34.5
Cukup	7	12.1
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian bonus dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 34.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 31 orang atau sebesar 53.4%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 12.1%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden

tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian bonus dengan prestasi kerja karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	25	43.1
Baik	26	44.8
Cukup	7	12.1
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8%, yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 12.1%,

sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian fasilitas dan jaminan kesehatan karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penghargaan cuti yang dibayar pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai penghargaan cuti yang dibayar pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	26	44.8
Baik	20	34.5
Cukup	8	13.8
Tidak Baik	4	6.9
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penghargaan cuti yang dibayar pada PT. HOHO pangkalan kerinci, responden responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu

menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 34.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 13.8%, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 6.9% yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan cuti yang dibayar pada PT. HOHO pangkalan kerinci dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian tanggung jawab sesuai dengan profesi dan beban kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai pemberian tanggung jawab sesuai dengan profesi dan beban kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	15	25.9
Baik	31	53.4
Cukup	12	20.7
Tidak Baik	-	-

Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai prediksi hasil dapat diandalkan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 25.9% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 31 orang atau sebesar 53,4%, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 20.7% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai pemberiantanggung jawab sesuai dengan profesi dan beban kerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengakuan atas keberhasilan atau prestasi karyawan pada PT. Hoho pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai pengakuan atas keberhasilan atau prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	27	46.6
Baik	24	41.3
Cukup	4	6.9
Tidak Baik	3	5.2
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pengakuan atas keberhasilan atau prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 24 orang atau sebesar 41.3%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 27 orang atau sebesar 46.6%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 6.9%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 3.4% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan atas keberhasilan atau prestasi karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai rekan kerja yang menyenangkan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.17

**Tanggapan responden mengenai rekan kerja yang menyenangkan
karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	24	41.4
Baik	30	51.7
Cukup	4	6.9
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai rekan kerja yang menyenangkan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 30 orang atau sebesar 51.7%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 24 orang atau sebesar 41.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 6.9%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa rekan kerja yang menyenangkan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang nyaman pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.18

**Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang nyaman pada
PT. Hoho Pangkalan Kerinci**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	25	43.1
Baik	22	37.9
Cukup	11	19
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai melakukan reaksi terhadap penyimpangan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 37.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 19%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang orang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman pada PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah dalam kategori sangat baik.

7. Disiplin kerja

Disiplin merupakan sarana yang di pakai oleh seorang pemimpin dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting,

semakin baik disiplin karyawan di sebuah perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang capai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab, atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemimpin harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Disiplin pemimpin perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disipliner, pimpinan harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam

kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para pimpinan perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu kantor selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi kinerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dan kepemimpinan pimpinannya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional diemban oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan kinerja bagi bawahannya, demikian pula kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja. (Veithzal Rivai, 2004).

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh

dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Inilah pentingnya azas the right man in the right place and the right man in the right job.

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai mengenai kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
----------------------------	--------------------------	-----------------------

Sangat Baik	15	25.9
Baik	21	36.2
Cukup	17	29.3
Tidak Baik	5	8.6
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci mengenai kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 25.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 36.22%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 29.3% selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 8.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. HOHO pangkalan kerinci setuju dengan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau

perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus Sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*.

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu syarat untuk bekerja pada sebuah organisasi adalah dinilai dari tingkat pendidikannya, karena tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya karyawan dalam bekerja dan dengan begitu maka sasaran atau tujuan perusahaan akan tercapai.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai teladan pimpinan dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan responden mengenai teladan pimpinan dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	20	44.8
Baik	12	20.7
Cukup	20	34.5
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci mengenai teladan pimpinan dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 20.7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 34.5%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 44.8% selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci sangat setuju dengan teladan pimpinan dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan

Pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan juga harus menerapkan dan memberikan contoh yang baik, jujur dan adil kepada karyawannya. Dengan sifat-sifat

pemimpin yang baik tersebut maka dapat dipelajari dan diterapkan oleh bawahan sehingga hal ini dapat mempengaruhi dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis. Pada intinya herhagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Pimpinan yang bertindak jujur dan adil dalam bekerja sangat mempengaruhi dan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena pada dasarnya sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan samna dengan manusia lainnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai balas jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai balas jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	22	37.9
Baik	22	37.9

Cukup	10	17.2
Tidak Baik	4	6.9
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci mengenai pimpinan balas jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 37.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 37.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju secbanyak 10 orang atau sebesar 17.2% selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.97% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci sangat setuju dengan balas jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangas kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat

mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan kerinci maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	21	36.2
Baik	9	15.5
Cukup	18	31.1
Tidak Baik	10	17.2
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 15.5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 31.1%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 36.2% selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 17.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci setuju dengan pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Menurut Melayu SP Hasibuan (2000) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, /ujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharus agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

Melayu SP Hasibuan bahwa keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman

akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer atau pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan tingkah laku karyawan merupakan perwujudan dari sikap yang dilaksanakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan pengawasan. Terkadang kala tingkah laku merupakan wujud dan keteladanan pimpinan. keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Apakah pimpinan melakukan pengawasan selama bekerja dan untuk tersebut maka pimpinan sudah dapat digolongkan pemimpin yang perhatian dan mengawasi karyawannya dalam bekerja. Tetapi pimpinan juga harus tetap lebih memperhatikan dan mengawasi karyawannya agar karyawan tersebut lebih merasa nyaman dan berdisiplin dalam bekerja. Pimpinan yang jarang melakukan pengawasan selama bekerja menurut hasil tanggapan responden diatas, mungkin dipengaruhi oleh waktu dan kesibukannya dalam bekerja, dengan begitu pimpinan juga di tuntutan dapat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan karyawan.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengawasan dari pimpinan dalam menjalankan tugas karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai pengawasan dari pimpinan dalam menjalankan tugas karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	27	46.5
Baik	18	31.1
Cukup	13	22.4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 31.1 %, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 46.5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 22.4% selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci sangat setuju dengan pengawasan dari pimpinan dalam menjalankan tugas karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Melayu Hasibuan (2000) waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

Pimpinan bukan hanya bertugas untuk memberikan perintah atau beban kerja kepada karyawan dan pimpinan tidak hanya melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam melaksanakan beban kerja. Akan tetapi pimpinan juga harus aktif dan ikut turun tangan langsung melakukan pengawasan kerja karyawannya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, dengan demikian maka

hasil kerja karyawan. yang diberikan akan lebih baik dan berkualitas. Dengan adanya pengawasan pimpinan tersebut maka karyawan dapat menjalankan beban kerjanya dengan benar dan lebih baik karena ada pemimpin yang mengawasi karyawannya dalam bekerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan wajar dan tegas pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi wajar dan tegas pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	28	48.3
Baik	-	-
Cukup	30	51.7
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci mengenai penerapan sanksi dengan wajar dan tegas pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 48.3%, tidak ada yang menyatakan setuju, kemudian yang

menyatakan cukup setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 51.7% selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci sangat cukup setuju. dengan penerapan sanksi dengan wajar dan tegas pada PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Menurut Malayu SP Hasibuan berat atau ringatnya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberikan peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan

Selain harus memberikan sanksi hukuman dengan ketentuan yang berlaku pimpinan juga harus mengambil tindakan dengan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, karena ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan demikian ketegasan dan keadilan pimpinan merupakan perwujudan dari

tingginya disiplin yang dijalankan karyawan didalam perusahaan. Dengan mengambil tindakan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, pimpinan diharapkan dapat menciptakan dan memelihara disiplin kerja karyawan yang baik didalam perusahaan.

Melayu Hasibuan (2000) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hubungan yang harmonis sesama karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.25

Tanggapan responden mengenai hubungan harmonis sesama karyawan pada PT. Hoho Pangkalan Kerinci

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	28	48.3

Baik	20	34.5
Cukup	10	17.2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan tidak membedakan sesame karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 48.3% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 34.5%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 17.2% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai hubungan yang harmonis sesame karyawan pada PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah dalam kategori sangat baik.

8. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoho Pangkalan Kerinci

1. Uji Validitas Instrument

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas

item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor

total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau Tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 58 orang responden dengan memberikan 21 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi

kedalam tiga variabel yaitu: variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	Sig (2- tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
X1	X1	0.663	0.000	0.254	Valid
	X2	0.744	0.000	0.254	Valid
	X3	0.646	0.000	0.254	Valid
	X4	0.1607	0.000	0.254	Valid
	X5	0.714	0.000	0.254	Valid
	X6	0.766	0.000	0.254	Valid
	X7	0.685	0.000	0.254	Valid
	X8	0.646	0.000	0.254	Valid
X2	X1	0.645	0.000	0.254	Valid
	X2	0.425	0.000	0.254	Valid
	X3	0.472	0.000	0.254	Valid
	X4	0.413	0.000	0.254	Valid
	X5	0.632	0.000	0.254	Valid
	X6	0.667	0.000	0.254	Valid
	X7	0.706	0.000	0.254	Valid
X3	Y1	0.510	0.000	0.254	Valid
	Y2	0.541	0.000	0.254	Valid
	Y3	0.500	0.000	0.254	Valid

	Y4	0.693	0.000	0.254	Valid
	Y5	0.627	0.000	0.254	Valid
	Y6	0.585	0.000	0.254	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 58 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.4775 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejarah mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.27

Hasil Uji Realibilitas Instrument Penelitian

Variable	Koefisien Alpha
X1	0.812
X2	0.807
Y	0.722

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian realibilitas instrument dilakukan pada item – item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.27 menunjukkan bahwa masing – masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliable.

3. Uji Normalitas Data dan Uji Asumsi Klasik

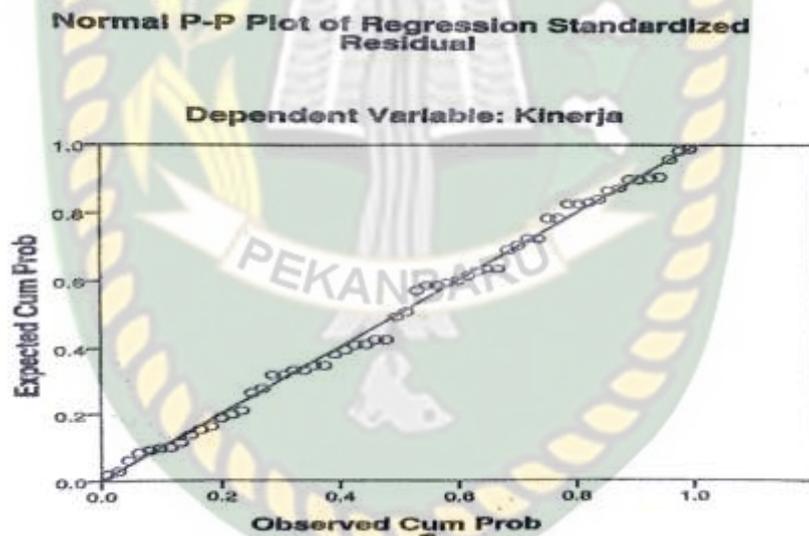
Sebelum analisis data menggunakan regresi linier dilakukan, maka terlebih dahulu harus memenuhi asumsi-asumsi penafsiran parametrik dan koefisien regresi agar tidak bias dan mendekati kebenaran yang sesungguhnya. Sehubungan dengan itu, sebelum dilakukan pengujian terhadap analisa data dan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi dalam analisis regresi tersebut. Asumsi analisis regresi yang akan diuji adalah uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati nonnal. Untuk melihat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini da.pat dilihat dari nom lal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti

arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data tersebar acak tidak berada disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Pada penelitian ini, pengujian terhadap normalitas data berdasarkan data awal belum terpenuhi dimana pada grafik normal probability plot ditunjukkan bahwa data yang menyebar tidak seluruhnya berada disekitar garis diagonal. Agar normalitas data terpenuhi maka peneliti melakukan transformasi data. Setelah transformasi data dilakukan maka normalitas model regresi penelitian ini terlihat grafik normal probability plot berikut ini:



Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data. Sehingga uji statistik F dan uji statistik t dapat dilakukan untuk menguji hipotesis.

b. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal sebagai asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yaitu:

1.) Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi dimana kesalahan pengganggu saling berkorelasi (berhubungan). Autokorelasi ini terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Pengujian yang umum digunakan untuk melihat keberadaan autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin Watson (DW). Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai DW sebesar 1,830 ini berarti model regresi terbebas dari autokorelasi jika nilai DW diantara -2 sampai +2.

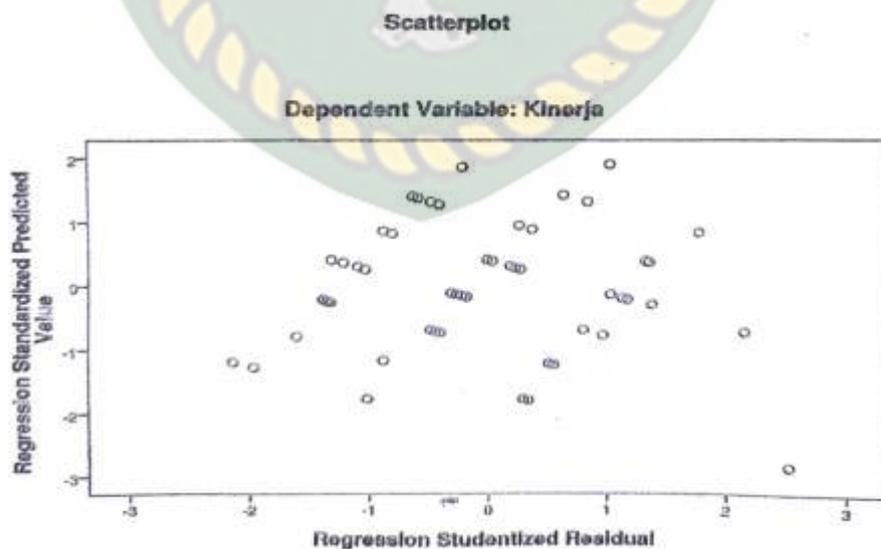
2.) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor

(VIF). Batasan nilai VIF untuk masing-masing nilai variabel adalah 10. Jika nilai VIF dari hasil penelitian lebih dari 10 maka variabel tersebut memiliki pengaruh multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF dibawah angka 10 maka dianggap bebas dari pengaruh multikolinieritas. Nilai tolerance dan VIF yaitu Tolerance 0.956 dengan VIF 1.046.

3.) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model yang telah bebas asumsi autokoreiasi dan multikolinieritas. Pengujian heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik scatter plot. Jika membentuk pola tertentu maka terdapat heterokedastisitas. Jika titik - titiknya tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 Pada sumbu Y, maka tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.



Dari gambar 5.2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat adanya gejala heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu kompensasi dan disiplin kerja karyawan. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

A = Sangat Setuju, nilainya 5

B = Setuju, nilainya 4

C = Cukup Setuju, nilainya 3

D = Tidak Setuju, nilainya 2

E = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh :kompensasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin

b = Koefisien

ε = Faktor lain – lain/ Eplison

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = -0.281 + 0.772X_1 - 0.030X_2$$

$$\text{Std. Of Error} = (2.523) (0.057) (0.045)$$

Tabel 5.28

Hasil perhitungan regresi analisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	-.281	2.523		-.112	.912
	Kompensasi	.772	.057	.875	13.637	.000
	Disiplin	-.030	.045	-.044	-.680	.499

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Olahan (n = 58)

- a. Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu b_1 bertanda positif dan b_2 bertanda negative. Hal ini berarti variable X_1 ditingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan X_2 di tingkatkan tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.
- b. Nilai konstanta sebesar -0.281, artinya jika kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah tetap atau sebesar -0.281.
- c. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel kompensasi memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,772 terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci akan meningkat menjadi 77.2%.
- d. Sedangkan hasil perhitungan untuk X_2 yang mewakili variabel disiplin kerja juga memberikan angka koefisien regresi parsial yang negative sebesar -0.030 terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi penurunan disiplin kerja

sebesar 1% maka kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci akan menurun menjadi 0.30%.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variable terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Adapun hasil Koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.855	.783	.776	.79380

a. predictors: (Contstant), Disiplin, Kompensasi

b. depedent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Olahan (n = 58)

Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasii perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,783 hal ini

menunjukkan 78.3% perubahan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci sedangkan 21.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

9. Uji F

Kemudian uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variable bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Adapun hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

ANOVA^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Sig.
1 Regression	125.412	2	62.706	99.515	.000 ^a
Residual	34.657	55	.630		
Total	160.069	57			

a. predictors: (Contstant), Disiplin, Kompensasi

b. depedent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Olahan (n = 58)

Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden

tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Oleh karena $F_{hitung} = 99.515 > F_{tabel} (0,05); (2); (58) = 3,156$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000% maka H_0 di terima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.

10. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

$$DF = n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$$

$$\alpha = 0,05 \text{ Maka } (0,05;55) \text{ adalah } 1.672$$

Dengan demikian untuk variabel X_1 t hitung adalah 13.637 sedangkan t tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena t hitung $(4,425) <$ dari t tabel (1.672) maka H_0 tidak signifikan. Dengan demikian variable X_1 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Sedangkan untuk variabel X_2 , t hitung adalah 3.934 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena t hitung $(-0.680) <$ dari t tabel (1.672) maka H_0 tidak signifikan. Dengan demikian variabel X_2 disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.

Dari kedua variabel independent tersebut yaitu X_1 (kompensasi) dan X_2 (disiplin kerja) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah kompensasi (X_1), hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk X_1 yaitu sebesar 13.637 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena t hitung (13.637) dari t tabel (1.672) maka H_0 signifikan.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

A. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kompensasi kerja pada karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam kategori baik.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor disiplin kerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam kategori baik.
3. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci dalam kategori baik.
4. Hasil perhitungan Regresi menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan $Y = -0.281 + 0.772X_1 - 0.0302X_2$. Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu b_1 bertanda positif dan b_2 bertanda negatif. Hal ini berarti variabel X_1 di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan X_2 di tingkatkan maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci.

5. Nilai R^2 sebesar 0,783 hal ini menunjukkan 78.3% perubahan terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci sedangkan 21.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
6. Dari kedua variabel independent tersebut yaitu X_1 (kompensasi) dan X_2 (disiplin kerja) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hoho Pangkalan kerinci adalah kompensasi (X_1), hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk X_1 yaitu sebesar 13.637 sedangkan t tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena t hitung $(13.637) >$ dari t tabel (1.672) maka H_0 signifikan.

B. Saran – saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Hoho Pangkalan kerinci yaitu:

1. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan masalah kompensasi yang akan diterima karyawan, karena dari hasil kerja yang karyawan lakukan dapat diketahui kompensasi merupakan factor motivasi dan semangat kerja karyawan dalam bekerja.
2. Faktor penyebab turunnya disiplin kerja karyawan diperoleh kelemahan terhadap keadilan dalam instansi. Scharusnya setiap karyawan memperoleh perlakuan dari atasan tanpa membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Selain itu dalam memberikan sanksi hukuman

hendaknya sesuai dengan ketentuan tanpa melihat hubungan social dari karyawan bersangkutan.

3. Dalam peningkatan kinerja hendaknya pimpinan dapat memberikan kesesuaian antar pendidikan karyawan dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

BUKU

- Lijan Poltak Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta:
PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia,
Yogyakarta: BPFE.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi
Pertama:PRENADAMIA Group
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh,
Jilid pertama. Jakarta: Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta: Bumi Aksara.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen
Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan
Kerja, edisi 1. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D.
Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bgaian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono, 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan Pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta,CV.
- Fahmi, Irham.2015. Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, Alfabeta, Bandung

JURNAL

- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 11.2 (2017): 1-8.
- Ariana, I. Wayan Tresna, and I. Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2.1 (2013).
- Nawa, Fendra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur." *Agora* 5.2 (2017).

