

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.
MARKETAMA INDAH CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mempeloreh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas
Ekonomi & Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

ANITA RAHAYU

175210607

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ANITA RAHAYU
NPM : 175210607
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MARKETAMA INDAH CABANG PEKANBARU
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 14% (empat belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

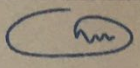
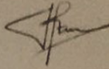
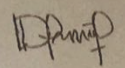
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Anita Rahayu
NPM : 175210607
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 10 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

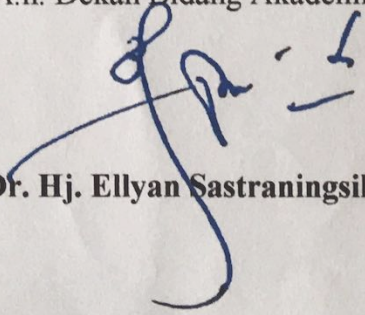
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

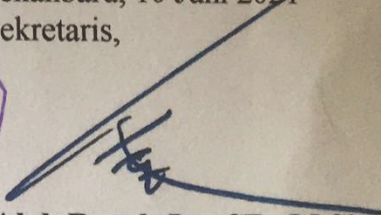
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 10 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anita Rahayu
NPM : 175210607
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Pembimbing 1 sponsor : Prof. Dr. Drs. Hj. Sri Indrastuti., MM
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MARKETAMA INDAH CABANG PEKANBARU**

No.	Tanggal	Sponsor	Berita acara	Paraf
1.	19-02-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki latar belakang dan sesuaikan dengan sistematika penulisan• Sempurnakan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian• Tambahkan referensi daftar pustaka	
2.	15-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki sampel	
3.	02-04-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Menambahkan uji kuesioner	
4.	04-04-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Acc seminar Proposal	
5.	06-04-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Acc Outline	

			<ul style="list-style-type: none">• Lanjutkan ke Bab IV & V penelitian	
6.	10-12-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaikan pada tujuan penelitian• Pada kesimpulan• Perbaikan pada tanggapan responden	
7.	20-12-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Acc skripsi oleh pembimbing	
8.	01-02-2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki pada kerangka pemikiran• Perbaikan pada rekapitulasi data	
9.	02-02-2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki pada rekapitulasi data• Perbaiki pada saran	
10.	05-02-2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Acc Ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 06 September 2021

Wakil dekan 1



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis saya murni gagasan dan penilaian saya sendiri atau tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya, pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 09 Februari 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Anita Rahayu

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. MARKETAMA INDAH CABANG PEKANBARU

***OLEH :
ANITA RAHAYU***

Penelitian ini dilakukan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang dan dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji analisis SmartPLS 3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kompensasi finansial juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.

Kata kunci: Disiplin, Kompensasi Finansial, Motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. BEAUTIFUL MARKETAMA PEKANBARU BRANCH

***BY :
ANITA RAHAYU***

This research was conducted at PT. Marketama Indah Pekanbaru branch, as for the purpose of this study is to determine the effect of discipline and financial compensation on employee motivation at PT. Marketama Indah Pekanbaru branch. The sample used in this study were all 33 employees and were used as respondents. This study uses quantitative descriptive analysis using the SmartPLS 3.0 analysis test tool with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee work motivation and financial compensation also has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Marketama Indah Pekanbaru branch.

Keywords: Discipline, Financial Compensation, Motivation

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahma dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru”. Adapun tujuan dari penelitian dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Islam Riau.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat yang begitu berarti dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih setulus tulusnya kepada :

1. Allah SWT atas segala karunia yang diberikan kepada penulis baik itu berupa rezeki, kesehatan, kekuatan, kesabaran dan kemudahan yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu DR. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak ilmu arahan dan nasehat yang sangat amat berarti kepada saya

- dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Dengan setulus tulusnya saya mengucapkan terimakasih banyak bu atas ilmu dan bimbingan ibu, saya tidak dapat membalas kebaikan ibu tetapi saya selalu mendoakan agar ibu dan keluarga ibu selalu diberikan kesehatan dan dimudahkan rezeki ibu sekeluarga.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan semangat kepada saya selama saya menjadi mahasiswa Ekonomi jurusan Manajemen, semoga bapak sekeluarga diberikan kesehatan dan rezekinya dilancarkan.
 6. Bapak Dr. Haswari, SE, MM dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku Dosen penguji yang banyak memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Dosen dosen dan seluruh staf jurusan Manajemen yang telah banyak memberi saya berbagai macam ilmu yang bermanfaat.
 8. Manager, supervisor dan seluruh karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di PT. Marketama Indah dan sudah membantu saya dalam menyebar dan mengisi kuesioner sehingga melancarkan penelitian yang saya lakukan. Semoga PT.Marketama Indah semakin sukses kedepannya.
 9. Keluargaku kedua orangtuaku yang tercinta Aprijon dan Gusnimar dan mama yang akan selalu aku cinta Wismawati (ALM) kakakku Sandra Yelli dan adikku Boma Saputra, terimakasih atas dukungan dan semangat dari kalian sehingga saya bias menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Semua sahabat sahabatku, sahabat SMP, SMA dan sahabat seperjuanganku di kuliah. Teman saling berbagi skripsi ku sheren dan milda. Terimakasih kepada kalian semua yang telah mendengarkan curhatku dan memberiku masukan untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Almamaterku tercinta yang sangat aku banggakan Universitas Islam Riau. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, apabila ada masukan itu akan sangat berarti bagi peneliti. Dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, September 2021

Peneliti

Anita Rahayu

DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	6
DAFTAR TABEL	12
DAFTAR GAMBAR	15
DAFTAR LAMPIRAN	16
BAB 1 PENDAHULUAN	17
1.1. Latar Belakang Masalah.....	17
1.2. Rumusan Masalah.....	25
1.3. Tujuan Penelitian.....	26
1.4. Manfaat Penelitian.....	26
1.5. Sistematika Penelitian.....	27
BAB II TELAAH PUSTAKA	29

2.1 Disiplin.....	29
2.1.1. Pengertian Disiplin.....	29
2.1.2. Jenis-jenis Disiplin.....	31
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	32
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja.....	35
2.2 Kompensasi Finansial.....	36
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	36
2.2.2 Jenis jenis kompensasi.....	37
2.2.3 Kompensasi Finansial.....	39
2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial.....	39
2.2.5 Faktor faktor Kompensasi.....	42
2.3 Motivasi.....	43
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	43
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi.....	45
2.3.3 Tujuan Motivasi.....	45
2.3.4 Indikator Motivasi.....	46

2.3.5	Faktor Faktor Motivasi.....	46
2.4	Penelitian Terdahulu.....	50
2.5	Struktur Penelitian Dan Hipotesis.....	51
2.5.1	Struktur Penelitian.....	51
2.5.2	Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....		55
3.1	Lokasi Penelitian.....	55
3.2	Operasional Variabel.....	55
3.3	Populasi dan Sampel.....	58
3.3.1	Populasi.....	58
3.3.2	Sampel.....	58
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	59
3.4.1	Jenis Data.....	59
3.4.2	Sumber Data.....	59
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5.1	Kuesioner.....	60

3.5.2 Wawancara.....	61
3.6 Analisis Data.....	61
3.6.1 Model Pengukuran.....	61
3.6.2 Convergent Validity.....	61
3.6.3 Average Variance Extracted (AVE).....	62
3.6.4 Descripat Validity.....	62
3.6.5 Reliabilitas Konstruk.....	62
3.7 Model Struktural.....	62
3.7.1 Koefisien Determinasi (R – Square).....	63
3.7.2 Uji Hipotesis.....	63
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	64
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
4.2 Struktur Organisasi.....	65
4.3 Produk yang di produksi oleh Enesis Grup.....	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
5.1 Identitas Responden.....	75

5.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
5.1.2	Karakteristik Berdasarkan Umur.....	76
5.1.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	77
5.1.4	Karakteristik Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	77
5.1.5	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
5.2	Deskripsi Tanggapan Responden.....	78
5.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	79
5.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial.....	92
5.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	102
5.3	Pengujian Outer Model (Model Pengukuran).....	112
5.3.1	Uji Convergent Validity.....	112
5.3.2	Discriminat Validity.....	114
5.3.3	Average Variance Extracted (AVE).....	115
5.3.4	Uji Reliabilitas.....	115
5.4	Pengujian Inner Model (Model Struktural).....	116
5.4.1	Koefisien Determinasi.....	117

5.4.2 Pengujian Hipotesis.....	117
5.5 Pembahasan.....	118
5.5.1 Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.....	118
5.5.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja.....	120
5.5.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	121
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
6.1 Kesimpulan.....	123
6.2 Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	125
DAFTAR LAMPIRAN.....	128

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Data Karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.....	21
Table 1. 2 Data Jumlah Kompensasi PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.....	22
Table 1. 3 Data Karyawan Datang Terlambat Periode Bulan Januari s/d Desember 2020.....	23
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	57
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	76
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	77
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.....	79
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai mengikuti semua peraturan yang berlaku diperusahaan.....	80
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai menaati setiap budaya yang ada di perusahaan.....	81
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	82
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai bersedia mengikuti arahan dari atasan dalam bekerja.....	83
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai bersedia selalu membuat laporan kerja harian.....	84
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan perusahaan.....	85
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.....	86

Tabel 5. 14	Tanggapan Responden Mengenai menjalankan perintah atasan dengan baik	87
Tabel 5. 15	Tanggapan Responden Mengenai sadar akan tugas dan tanggung jawab yang berlaku..	88
Tabel 5. 16	Tanggapan Responden Mengenai menggunakan fasilitas kantor yang ada sesuai dengan aturan yang berlaku.....	88
Tabel 5. 17	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja Karyawan.....	90
Tabel 5. 18	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan.....	92
Tabel 5. 19	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.....	93
Tabel 5. 20	Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang saya terima dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.....	94
Tabel 5. 21	Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan / posisi pekerjaan saya.....	95
Tabel 5. 22	Tanggapan respoden mengenai mendapatkan insentif setiap tahun sesuai dengan yang diharapkan.....	96
Tabel 5. 23	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan tempat saya bekerja memberikan izin cuti sesuai dengan peraturan perusahaan.....	97
Tabel 5. 24	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan.....	98
Tabel 5. 25	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.....	99
Tabel 5. 26	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai kompensasi finansial.....	100
Tabel 5. 27	Tanggapan Responden Mengenai Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan saya terlebih dahulu berinisiatif menentukan target yang ingin saya capai.....	102

Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Dalam bekerja berusaha mengungguli karyawan yang lainnya.....	103
Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai memberikan hal hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja.....	104
Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Mengenai siap mengambil resiko untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan saya lakukan.....	105
Tabel 5. 31 Tanggapan Responden Mengenai berusaha maksimal untuk menjadi yang lebih baik dalam bekerja.....	106
Tabel 5. 32 Tanggapan Responden Mengenai merasa puas apabila memperoleh hasil yang terbaik disetiap pekerjaan yang diberikan.....	107
Tabel 5. 33 Tanggapan Responden Mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik.....	108
Tabel 5. 34 Tanggapan Responden Mengenai mendapat pujian dari atasan apabila saya bekerja dengan baik.....	109
Tabel 5. 35Rekapitulasi Tanggapan Mengenai kompensasi finansial.....	110
Tabel 5. 36Nilai Loading Factor pada Masing-masing Indikator Variabel.....	113
Tabel 5. 37 Nilai Hasil Cross Loading.....	114
Tabel 5. 38 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	115
Tabel 5. 39 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	116
Tabel 5. 40 Nilai R-Square.....	117
Tabel 5. 41 Hasil Path Coefficients.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4. 1 Struktur organisasi perusahaan.....	66



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Responden.....	128
Lampiran 2. Uji Validitas X1.....	130
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	133
Lampiran 4. Hasil Perhitungan Statistik Menggunakan SmartPLS.....	138



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat mendominasi disetiap Perusahaan. karena sumber daya manusia ialah yang merupakan penggerak paling awal di sebuah Perusahaan. Dengan begitu sangat penting memberikan banyak perhatian kepada pengelolaan SDM yang merupakan faktor yang menentukan berhasilnya perusahaan yang sangat diperhatikan. Pandangan kepada SDM tidak hanya dapat dilihat secara perseorangan saja, merupakan dapat dilihat secara bersama pada lingkungan perusahaan. Itu dikarenakan perilaku dan sifat manusia memiliki sifat dari karakter yang beda baik itu secara perseorangan maupun secara bersama pada sebuah perusahaan. Berkembangnya usaha di dunia yang semakin maju sama juga dengan maju nya peningkatan ekonomi yang ada di indonesia berarti juga memiliki persaingan yang semakin ketat. Rata rata perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu berorientasi untuk memiliki berupa laba sebaik mungkin meskipun disamping itu terdapat misi misi yang lainnya.

Berhasilnya sebuah perusahaan besar atau kecil tidak ditentukan oleh sumber daya alam yang ada, tetapi banyak ditentukan pada bagusnya kualitas sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai melaksanakan, merencanakan dan mengatur organisasi yang berkaitan. Pengelolaan dalam SDM memiliki sifat yang unik, manusia ialah memiliki sumber paling utama dalam menjalankan

perusahaan atau bisnis, karena manusia mempunyai fungsi sebagai pelaku, pengelola dan sebagai yang menjalankan didalam proses produksi didalam bisnis. Kunci awal didalam pertahankan bisnis ialah bagaimana manusia yang ada didalam perusahaan mempunyai kemampuan dalam bekerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) “sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu”. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi (Emron, 2017).

Karyawan ialah salah satu yang terpenting bagi perusahaan, karna karyawan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan tujuannya. Karyawan ialah faktor yang berperan penting bagi manajemen pada saat melakukan pekerjaan dalam perusahaan, bahkan juga apa yang terjadi kedepannya dalam perusahaan ditentukan oleh bagaimana cara karyawan dalam bekerja. Karena itu perusahaan seharusnya mengutamakan karyawan yang mempunyai keahlian dan memiliki kinerja yang baik agar bisa lebih dilatih lebih giat lagi diberi motivasi dan ditingkatkan lagi kedepannya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan didalam mempertahankan karyawan yang lebih unggul dan berkualitas, salah satu cara untuk mengukur cara kerja karyawan

yang berkualitas didalam perusahaan dilihat dari bagaimana hasil kinerja karyawan.

Kompensasi finansial ialah seluruh pendapatan yang bentuknya uang barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bayaran atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Diberinya kompensasi ialah sebagai salah satu cara untuk memberi karyawan motivasi dalam bekerja agar lebih giat lagi. Apabila system dalam memberi kompensasi diolah dengan baik, maka system kompensasi ini akan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas pada kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan menolong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila kompensasi yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan tidak sama dengan apa yang dicapai, maka dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Kompensasi sering juga disebut dengan gaji atau upah. Menurut Griffin (2011:432), “Kompensasi ialah pembayaran finansial yang dibagikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas budi atas kinerja yang mereka lakukan”. Karyawan yang sudah memberikan tenaga dan pikirannya kepada pekerjaan dalam perusahaan akan diberi balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial ataupun non finansial. Kompensasi adalah merupakan juga faktor yang penting untuk karyawan sebagai seorang individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan mereka dibanding karyawan yang lainnya.

Disiplin kerja ialah perilaku sadar ataupun kesediaan seorang karyawan dalam melakukan dan mengikuti peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan bisa dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Kedisiplinan dalam melakukan peraturan-peraturan yang telah ditentukan diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja agar seluruh karyawan melaksanakan tugasnya secara tertib dan lancar, termasuk juga menahan diri supaya tidak melakukan perbuatan yang keluar dari peraturan. Individu yang memiliki perilaku disiplin rata-rata akan bekerja sesuai dengan peraturan ataupun kewajiban yang telah diberikan kepada dirinya. Jadi disiplin ialah suatu ketaatan yang secara sungguh-sungguh dengan adanya kesadaran untuk melakukan tugas dan kewajiban dan juga berperilaku yang berlaku didalam lingkungan tertentu.

Faktor motivasi kerja memiliki peran penting didalam meningkatkan karyawan dalam bekerja. Motivasi ialah kekuatan sumber daya yang menjalankan dan mengendalikan sifat manusia, motivasi menjadi pendorong karyawan agar melaksanakan hal tersebut. Holil dan sriyanto (2010) dan purnomo (2008) menjelaskan “ada salah satu faktor yang memiliki pengaruh dalam bekerja yaitu adalah faktor motivasi, karena motivasi ialah kondisi yang menjalankan seseorang dalam berusaha untuk mencapai tujuannya”.

PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan distribusi barang konsumsi yang berpusat di Jakarta yang memiliki banyak cabang salah satunya di kota Pekanbaru. PT. Marketama Indah memasarkan produknya langsung ke distributor. Perusahaan ini berjalan di bidang industri farmasi, yaitu dengan memproduksi produk perawatan rumah tangga, perawatan pribadi, makanan

fungsional dan suplemen. Produk yang diproduksi antara lain adam sari, kispray gold, soffel, antis dan coolant. Tabel 1 dibawah ini adalah jumlah karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.

Table 1. 1 Data Karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Manager	1
2	Supervisor	2
3	Sales	10
	Admin	3
5	Gudang	8
6	MD	9
	Jumlah	33

Sumber data : PT.Marketama Indah cabang pekanbaru

Dengan melihat tabel 1 bahwa jumlah karyawan PT. Marketama indah sebanyak 33 karyawan. Pada PT. Marketama Indah semua karyawan memiliki target yang harus dicapai pada setiap bulan sesuai dengan peraturan perusahaan. Pada PT. Marketama indah karyawan yang secara langsung mendistribusikan produknya ke toko dan grosir grosir yang ada dikota pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan yang didengar peneliti bahwa masih kurangnya motivasi kerja karyawan. Perusahaan Marketama Indah memiliki target penjualan sebanyak 25 toko dalam sehari, dengan minimal penjualan 20 toko pada setiap harinya. Namun, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis kepada pihak PT.Marketama Indah Cabang Pekanbaru terdapat temuan bahwa kurangnya

motivasi karyawan dalam mencapai target. Pada kegiatan penjualan ke toko masih belum mencapai 25 toko, bahkan angka minimal yaitu 20 toko. Biasanya pada laporan rekap penjualan harian hanya terdapat 15-18 toko setiap hari. Ini juga dipengaruhi karena pemberian kompensasi yang dianggap karyawan masih tidak seperti yang mereka harapkan.

Table 1. 2 Data Jumlah Kompensasi PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah gaji/bulan	Tunjangan
1	Manager	2.997.972	Tunjangan jabatan, insentif, transport, uang makan
2	Supervisor	2.997.972	Tunjangan jabatan, insentif, transport, pulsa, uang makan
3	Sales	2.997.972	Transportasi, sewa kendaraan, uang makan, bonus (jika mencapai target)
4	Admin	2.997.972	Transport, uang makan
5	Gudang	2.997.972	Transport, uang makan
6	MD	2.997.972	Transport, sewa kendaraan, pulsa, uang makan

Sumber Data : PT. Marketama Indah cabang pekanbaru

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh data bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru dan dapat dilihat juga UMP atau UMR merupakan kebijakan dari perusahaan tersebut. Para

karyawan diberi gaji yang sama sesuai dengan UMR yang ditentukan pemerintah yang membedakan adalah tunjangan menurut posisi dan jabatan karyawan pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki jabatan khusus akan menerima tunjangan jabatan sedangkan karyawan yang mendapat bonus hanya sales yang berhasil mencapai target diatas penjualan 50% sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kompensasi serta bonus yang diberi perusahaan sangat penting bagi karyawan oleh karena itu seharusnya kompensasi dan bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan, sehingga dapat dilihat melalui kinerja karyawan atas tanggungjawab pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasikerja karyawan, tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi. Kedisiplinan karyawan PT. Marketama indah cabang Pekanbaru masih kurang maksimal, masih banyak karyawan yang datang terlambat tidak sesuaidengan batas waktu masuk yang ditentukan pada pukul 08.00 akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk melebihi batas waktu yang ditetapkan perusahaan.

Terbukti dari data jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari s/d desember 2020 seperti yang dilihat dari data dibawah ini.

Table 1. 3 Data Karyawan Datang Terlambat Periode Bulan Januari s/d Desember 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat
Januari	33 orang	12

Februari	33 orang	16
Maret	33 orang	14
April	33 orang	11
Mei	33 orang	9
Juni	33 orang	19
Juli	33 orang	14
Agustus	33 orang	16
September	33 orang	16
Oktober	33 orang	18
November	33 orang	12
Desember	33 orang	24
Rata Rata		15

Sumber: PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi hampir 50% karyawan masih banyak terlambat hadir, tingkat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember, karna karyawan dibebani dengan laporan akhir tahun dan mengejar target akhir tahun perusahaan, yang menyebabkan beban karyawan bertambah dan kelelahan yang lebih daripada bulan bulan sebelumnya.

Ketentuan PT. Marketama indah adalah karyawan yang datang terlambat, pertama tama dinasehati secara lisan, apabila sudah 5 kali ditegur tidak ada perubahan sikap maka supervisor akan memberi sanksi yaitu dengan membeli makanan untuk para karyawan lainnya, apabila karyawan tersebut tetap tidak

disiplin maka akan ada sanksi tegas dari pemimpin.

Adanya kedisiplinan maka diharapkan pekerjaan berjalan dengan baik dan semestinya. Apabila tingkat kedisiplinan tinggi maka akan terciptanya motivasi kerja yang tinggi. Pekerjaan akan semakin baik, mencapai target perusahaan dan akan selesai tepat pada waktunya. Jika tingkat kedisiplinan rendah maka akan rendah juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dimas Ary Pratama pada tahun 2015 mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan AJB Bumi Putra 1912 kantor cabang Batu” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan sebesar 56,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan menurut Aditya kusuma pada tahun 2017 tentang Pengaruh Gaji dan Disiplin terhadap Motivasi Karyawan PT. MNC sky vision tbk Palembang menunjukkan bahwa gaji dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh gaji dan disiplin terhadap motivasi karyawan sebesar 86,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan permasalahan dan teori di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

“Apakah Disiplin kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru”

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Kompensasi Finansial terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan disiplin, kompensasi finansial, dan motivasi khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan dan Pemasaran)
2. Bagi PT. Marketama Indah
Memberikan masukan kepada PT. Marketama Indah terkait dengan permasalahan pada disiplin, kompensasi finansial dan motivasi karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5. SISTEMATIKA PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari 6 bab yang dari masing masing bab akan dibagi lagi menjadi sub bab. Adapun ke 6 bab tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bagian bab ini menjelaskan tentang latar balakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bagian bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, struktur penelitian dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini diuraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, t eknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan secara singkat tentang perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, serta pembahasan yang komprehensif mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

Prilaku karyawan yang mengikuti peraturan dalam perusahaan sering juga disebut dengan disiplin. Cara agar tumbuhnya disiplin dalam sebuah organisasi salah satunya adalah dengan adanya pembagian kerja yang selesai terhadap kerjanya sehingga setiap orang akan tau tentang pekerjaan apa yang mesti dilakukan dan kapan berakhirnya suatu pekerjaan.

Pendapat Rivai (2013) “ disiplin kerja adalah suatu benda yang dimanfaatkan para manager untuk berinteraksi bersama karyawannya supaya mereka ingin untuk mengubah suatu sifat dan sebagai suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan seorang karyawan agar mengikuti semua peraturan dan asas yang berlaku”.

Disiplin memperlihatkan prilaku atau keadaan yang ada pada seorang karyawan untuk peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan. Dengan begitu apabila aturan atau ketentuan yang ada di sebuah perusahaan itu dihiraukan atau kerap kali dilanggar itu berarti karyawan di perusahaan tersebut memiliki disiplin dalam bekerja yang tidak baik.

Gambaran disiplin yang terlihat baik akan ditunjukkan pada suasana:

- a. Besarnya rasa peduli karyawan pada perolehan tujuan dari perusahaan.
- b. Besarnya antusiasme, motivasi dan juga ide semua karyawan dalam bekerja.
- c. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- e. Meningkatkan efektif dan kreativitas karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar untuk kepentingan suatu perusahaan maupun untuk kepentingan karyawan. Untuk perusahaan disiplin kerja dapat menjaga tata tertib dan kelancaran pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Sedangkan untuk karyawan mendapatkan keadaan pekerjaan yang memuaskan sehingga semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya .

Dengan begitu, karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan kesadaran yang penuh dan juga meningkatkan kekuatan dan ide setinggi mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila lingkungan di perusahaan tempat bekerja memiliki disiplin yang baik, maka seluruh karyawan akan disiplin tetapi apabila lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seluruh karyawan tidak disiplin juga. Karna itu sulit sekali untuk lingkungan kerja yang tidak disiplin ingin melakukan kedisiplinan

karyawan, karna dari lingkungan kerja dapat menjadi pedoman untuk semua karyawan. Dapat dirangkum bahwa disiplin kerja adalah sifat seseorang yang mengikuti peraturan dan ketetapan kerja yang ada. Atau disiplin adalah sifat, prilaku dan perbuatan yang mengikuti peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari banyaknya pengertian yang sudah dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah prilaku yang didalamnya terdapat kesadaran untuk mengikuti dan patuh dalam menjalankan peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

2.1.2. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Asmiarsih (2006) mengatakan bahwa disiplin memiliki bentuk ialah :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah gerakan Sumber Daya Manusia supaya termotivasi untuk mengikuti peraturan yang telah dibuat. Memiliki tujuan utama yaitu untuk mengarahkan agar SDM mempunyai disiplin pribadi yang tinggi, supaya kepemimpinan berperan tidak terlalu berat dengan pengendalian atau pemaksaan, yang bisa membuat prakarsa dan kreativitas serta juga partisipasi SDM..

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah aksi yang dilakukan setelah adanya tindakan pelanggaran, aksi tersebut dilakukan untuk menghindari adanya pelanggaran yang terjadi selanjutnya. Tindakan itu biasanya berupa

hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif ialah yang melakukan aksi disipliner secara berulang ulang sehingga menyebabkan hukuman yang semakin berat, supaya pihak yang melanggar dapat mengubah diri sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan. Disiplin kerja timbul dari perintah dan dari diri sendiri yang terdiri dari :

- a. Self Imposed Discipline ialah disiplin yang datang pada diri sendiri dikarenakan adanya dasar kerelaan dan kesadaran tidak berasal karena paksaan. Disiplin ini datang dikarenakan seseorang merasa kebutuhannya terpenuhi dan juga merasa bagian dari perusahaan, yang menyebabkan tersentuhnya hati seseorang untuk sukarela dan sadar mengikuti semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Command Discipline ialah disiplin yang datang karena adanya paksaan, hukuman perintah dan juga kekuasaan. Disiplin ini datang bukan dikarenakan sukarela dan adanya kesadaran tetapi datang karena adanya ancaman atau paksaan dari orang lain.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemikirannya bahwa pemimpin menyebabkan adanya pengaruh langsung atas perilaku yang sering didapatkan oleh karyawan. Keseringan itu disebabkan oleh pemimpin, baik itu dengan suasana kepemimpinan ataupun dengan contoh pribadi. Oleh karena itu agar memperoleh disiplin yang baik

seharusnya pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik juga.

Faktor yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan ialah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya dalam mendapatkan kompensasi dipengaruhi oleh adanya disiplin. Semua karyawan akan mengikuti semua peraturan yang berlaku bila karyawan merasakan adanya jaminan balasan yang sama dengan jerih payah yang dilakukan untuk perusahaan. Tapi besar nya pemberian dalam kompensasi belum tentu menjamin adanya disiplin dalam perusahaan. Karna disamping pemberian kompensasi masih terdapat banyak faktor yang mendukung berdirinya disiplin yang ada pada perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Prilaku pimpinan sangat perlu diperhatikan sekali, karna pada lingkungan perusahaan seluruh karyawan akan selalu melihat bagaimana pimpinan dalam menegakkan disiplin pada dirinya dan bagaimana cara pemimpin mereka dalam mengendalikan dirinya dari segi ucapan, prilaku dan sikap yang bisa membuat rugi aturan dalam disiplin yang telah diterapkan. Para karyawan akan selalu mencontoh apa yang dilihat dari pimpinan mereka. Maka dari itu apabila seorang pemimpin ingin adanya disiplin dalam perusahaan, seorang pemimpin tersebut harus mempraktekkan ke diri mereka sendiri agar seluruh karyawan dapat mencontohnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Seluruh karyawan akan mengikuti peraturan perusahaan apabila peraturan yang diberikan kepada mereka jelas. Bila peraturan yang

dibuat hanya menurut selera pemimpin ataupun berlaku hanya kepada orang-orang tertentu saja maka kemungkinan para karyawan tidak akan mengikuti peraturan tersebut. Maka dari itu disiplin akan berdiri dalam suatu perusahaan apabila terdapat aturan tertulis yang telah disepakati secara bersama. Apabila terdapat peraturan yang telah disepakati secara bersama maka karyawan akan memiliki suatu kepastian yaitu siapa saja yang akan dikenakan hukuman.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Karena adanya hukuman yang didapat kepada pelanggar disiplin sesuai dengan hukuman yang telah disepakati. Didalam keadaan begitu maka karyawan akan berpikir berulang kali jika ingin melanggar aturan. Dalam situasi begitu maka seluruh karyawan akan terhindar dari perilaku ceroboh.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Didalam kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan memberikan karyawan arahan, agar para karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sama dengan yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan begitu maka karyawan akan terbiasa mengikuti disiplin dalam bekerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan ialah manusia yang memiliki perbedaan dengan satu dan yang lainnya, karyawan tidak merasakan puas dengan tingginya kompensasi yang diterima, banyaknya rintangan dalam bekerja tetapi, mereka juga memerlukan perhatian dari pimpinan mereka, pimpinan

yang dapat memberikan perhatian kepada karyawan maka dapat juga menciptakan disiplin yang lebih baik.

7. Menciptakan hal hal yang membuat berdirinya disiplin

Hal hal positif tersebut yaitu:

- a. Menghormati satu sama lain apabila bertemu dalam pekerjaan.
- b. Memberikan pujian tepat dengan waktunya, yang membuat karyawan akan merasa senang dengan pujian tersebut.
- c. Mengikutsertakan karyawan apabila ada pertemuan penting sehingga karyawan merasa dihargai.
- d. Memberitahu apabila meninggalkan tempat kerja kepada karyawan dengan memberitahu pergi kemana dan ada apa. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, pemimpin akan bisa menciptakan disiplin yang baik sehingga semua karyawan pun akan mengikutinya.

2.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator indikator disiplin kerja adalah :

1. Ketaatan pada peraturan

Karyawan harus mengikuti peraturan yang ada didalam perusahaan, peraturan yang dibuat berguna agar berjalan lancarnya perusahaan dalam menjaga visi dan misinya. Sebab itu karyawan dituntut dalam mengikuti peraturan dalam perusahaan. Adapun indikatornya dari ketaatan peraturan ialah :

- a. Hadir tepat waktu
- b. Mengikuti peraturan yang ada di perusahaan

- c. Mengikuti dan menghargai sesama budaya
- d. Berpakaian sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

2. Bersedianya karyawan dalam bekerja

Apabila seluruh karyawan bersedia dengan ikhlas tanpa paksaan mengikuti semua peraturan yang telah dibuat tentu saja mereka pasti akan menjalankannya dengan sebaik mungkin, adapun indikator dalam bersedianya dalam bekerja ialah :

- a. Mengikuti arahan dalam bekerja
 - b. Membuat laporan kerja harian
 - c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
3. Kesadaran dalam bekerja

Jika seluruh yang bekerja pada perusahaan memiliki kesadaran dalam bekerja maka mereka akan mengikuti semua peraturan yang ada didalam perusahaan karna sadar harus mengikutinya, dibawah ini beberapa indikator bersedianya dalam bekerja :

- a. Sadar akan perintah atasan dan menjalankannya dengan baik
- b. Sadar akan tugas dan tanggung jawab yang ada
- c. Menggunakan fasilitas sesuai dengan aturan yang telah dibuat

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah bentuk balas jasa baik yang berbentuk uang maupun yang berbentuk barang langsung ataupun tidak langsung yang didapati oleh karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut

Hasibuan (2012) “ Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai bentuk dari imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan. Sedangkan rivai (2011) menjelaskan bahwa kompensasi ialah sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai dari pengganti kontribusi jasa karyawan tersebut kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2014:10) menjelaskan “kompensasi meliputi kembalikan kembalikan finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk dari bagian yang berhubungan dengan kepegawaian. Kompensasi ialah apa yang didapatkan oleh karyawan sebagai kontribusi karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian yang dijabarkan para ahli diatas maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi dengan baik sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan yang lebih baik kedepannya. Sebanyak apa pun kompensasi yang diberikan haruslah diperhatikan dengan sebaik baiknya sehingga bisa membuat karyawan bertahan lebih lama di dalam perusahaan. Hal ini sangat penting karna apabila kompensasi yang di dapat karyawan dibawah yang di berikan perusahaan lain maka bisa saja karyawan akan berpaling dari perusahaan dan akan berniat pindah ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih besar.

2.2.2 Jenis jenis kompensasi

Kompensasi ialah bagaimana cara perusahaan untuk semakin

mengembangkan kerja karyawan agar kualitas karyawan untuk pertumbuhan perusahaan bisa semakin maju. Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang berbeda beda sesuai dengan sistem visi, misi dan tujuannya. Menurut Kismono (2011) kompensasi bisa dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung dapat berupa pembayaran upah, pembayaran gaji, dan juga bonus maupun intensif. Adanya pemberian gaji tiap bulannya bisa dilihat dari cara karyawan tersebut bekerja. Semakin tingginya prestasi atau jabatannya maka semakin tinggi juga kompensasi yang diterima. Penentuan bagaimana karyawan bekerja bisa diperhatikan dengan cara bagaimana karyawan tersebut bekerja sehari hari. Apabila secara individu karyawan memperlihatkan keunggulan bekerja diantara karyawan yang lain maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus yang lebih besar, walaupun memiliki jabatan yang sama.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari diberinya pelayanan dan diberinya fasilitas untuk karyawan seperti adanya bea siswa pendidikan, adanya fasilitas liburan, perumahan dan juga lain lainnya.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non dibagi menjadi dua yaitu adanya kepuasan pada diri sendiri yang terdiri dari adanya tantangan, tugas yang menarik, tanggung jawab dan pengakuan dan pencapaian. Sedangkan kepuasan yang diperoleh salah satunya ialah berbentuk kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga lingkungan kerja yang terdapat di

perusahaan nyaman.

2.2.3 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial ialah seluruh pendapatan yang berbentuk uang yang mencakupi gaji dan upah dan juga tunjangan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk dari imbalan atau jasa yang di berikan kepada perusahaan, Hasibuan (2009) .

Selanjutnya Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa “ Kompensasi ialah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang di dapatkan karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Mondy di kutip dari ejournal Ilmu Administrasi Bisnis (2014) menjelaskan bahwa kompensasi finansial diperoleh secara langsung berbentuk bayaran yang didapatkan seseorang dalam bentuk upah, bonus, gaji, maupun komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang berbentuk tunjangan, berbentuk semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial tidak langsung.

Dari pendapat yang dijabarkan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial ialah sejumlah bayaran yang didapatkan secara langsung oleh karyawan dari perusahaan yang berbentuk upah,insentif, gaji, tunjangan dan bonus.

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

2.2.4.1 Upah / gaji

Upah ialah imbalan finansial yang secara langsung yang di bayarkan kepada karyawan yang bekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan, Abdul hakim (2014).

Dan menurut hasibuan (2014) “ upah ialah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja secara per hari dengan mengikuti perjanjian yang di sepakati membayarnya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa upah dimaksud sebagai bantuk balas jasa yang adil dan layak di berikan kepada para pekerja yang telah bekerja atas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Insentif

Insentif ialah tambahan dari diberinya kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan diluar dari gaji atau upah dari perusahaan. Menurut Rivai insentif merupakan balas dari jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar perusahaan. Sedangkan menurut Nasution (2014) menjelaskan bahwa “ Uang dari kompensasi insetif ini ialah diluar dari uang upah yang didapatkan oleh karyawan, karna dasarnya upah atau gaji dari karyawan yang memiliki kedudukan yang sama adalah sama,aka tetapi imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya bisa jadi berbeda beda, disebabkan oleh pemberian kompensasi insentif yang menyebabkan perbedaan yang didapatkan oleh karyawan

tersebut.

Dijelaskan dari pendapat para ahli diatas bahwa dikatakan insentif iala merupakan tambahan diluar gaji ataupun upah yang diperoleh dari perusahaan. Program insetif disesuaikan dengan diberinya bayaran tambahan berdasarkan dari keuntungan, penjualan, produktivitas atau upaya dari pemangkasan biaya tergantung dari kebijakan perusahaan. Tujuan dari insetif ialah untuk mengembangkan produktivitas karyawan untuk mencapai suatu keunggulan yang kompetitif.

2.2.4.3 Tunjangan

Menurut Simamora (2014) “Tunjangan karyawan ialah pembayaran dan jasa untuk melindungi gaji pokok dan perusahaan yang membayar sebagian dari tunjangan ini. Sedangkan contoh dari tunjangan ialah seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung perusahaan, biaya dari program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

Dengan begitu tunjangan ialah tambahan dari penghasilan yang didapatkan perusahaan kepada karyawannya tunjangan itu terdiri dari beberapa yang sering disebut diantaranya, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan tunjangan lainnya.

2.2.4.4 Fasilitas

Fasilitas ialah bentuk dari kompensasi yang diperoleh oleh karyawan pada lingkungan kerja. Dilihat dari contohnya ialah

seperti kantor yang nyaman, keanggotaan klub, adanya fasilitas liburan untuk karyawan dan akses pesawat yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.5 Faktor faktor Kompensasi

Faktor faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan ialah :

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Apabila yang pencari kerja lebih banyak peminatnya daripada lowongan pekerjaan dapat membuat kompensasi relatif kecil, begitu juga sebaliknya.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Instansi

Jika kemampuan dan tersedianya instansi untuk membayar lebih baik maka dapat membuat kompensasi lebih besar.

3. Serikat buruh / Organisasi Instansi

Jika serikat buruhnya kuat dan juga memiliki pengaruh maka kompensasi akan lebih meningkat. Dan juga sebaliknya apabila serikat buruh tidak kuat dan berpengaruh nya sedikit maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Pegawai

Apabila produktivitas karyawan baik dan banyak maka tingkat dari kompensasi akan semakin besar, dan begitu juga sebaliknya.

5. Pemerintah dengan Undang Undang Keppres

Peraturan pemerintah ini amatlah penting agar seorang pengusaha tidak seandainya menetapkan besarnya balas jasa dari karyawan.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di suatu daerah besar maka tingkat kompensasi akan semakin besar juga, begitu juga dengan sebaliknya.

7. Posisi, jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki posisi atau juga jabatan yang lebih tinggi maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar juga, begitu pula dengan sebaliknya.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Apabila karyawan memiliki pendidikan lebih tinggi dan memiliki pengalaman kerja lebih lama maka karyawan tersebut memiliki gaji lebih besar, karna karyawan tersebut memiliki keterampilan dan pengalaman lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika keadaan perekonomian sedang maju maka kompensasi akan semakin besar juga, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya juga apabila kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena ada banyak orang yang tidak bekerja.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan memiliki resiko yang tinggi maka tingkat kompensasi akan besar juga dan begitu pula sebaliknya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat juga diartikan sebagai bentuk dari kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan sifat manusia. Motivasi sebagai bentuk dari upaya yang bisa memberikan dorongan kepada seorang

individu untuk mengambil keputusan yang di inginkan, sedangkan motif sebagai bentuk dari daya gerak untuk berperilaku. Karena sifat seseorang lebih sering berorientasi pada suatu tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Konteks suatu pekerjaan dan motivasi ialah salah satu faktor untuk mendorong suatu karyawan dalam bekerja. Motivasi ialah kesediaan dari individu untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Stephen P. Robbins, 2001).

Motivasi ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat dari upaya yang tinggi untuk tujuan dari organisasi yang dikondisikan dari kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan dari individual. Motivasi dalam bekerja ialah suatu pancingan keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena merasa terpenuhi kebutuhannya (Robbins 2008). Sedangkan Luhgianto (2006) menjelaskan “ Motivasi individu memperlihatkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah langkah yang penting dalam mengartikannya sampai pada suatu tujuan. Dengan begitu motivasi kerja memiliki arti dari dorongan atau kehendak dari seseorang dalam melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup dari tugas tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan suatu perusahaan.

Selanjutnya seperti yang dijelaskan Perinussa (2011) “ Bahwa motivasi diartikan dalam suatu sikap dari seorang pimpinan dan juga seorang karyawan terhadap kondisi dari pekerjaan di lingkungan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap positif di situasi kerja nya akan memperlihatkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya juga apabila

mereka berprilaku negatif terhadap keadaan kerjanya akan memperlihatkan motivasi kerja yang rendah”.

Dari beberapa pendapat para ahli diambil kesimpulan bahwa motivasi ialah berbagai bentuk dari usaha yang diperbuat oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan juga kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah diperoleh apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya individu akan bersifat sesuai dengan dorongan yang dimilikinya dan juga apa yang mendasari prilakunya.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yaitu :

2.3.2.1 Motivasi Positif (insentif positif)

Memotivasi dengan cara memberikan reward kepada mereka maupun diri sendiri yang merasa akan termotivasi agar semakin berprestasi baik dengan motivasi yang positif. Semangat dari seorang individu yang termotivasi tersebut akan semakin meningkat, karena umumnya manusia merasa senang menerima yang baik baik.

2.3.2.2 Motivasi Negatif (insentif negatif)

Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka maupun diri sendiri yang memiliki prestasi kurang baik atau juga yang memiliki prestasi yang rendah. Dengan cara memotivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu yang pendek akan meningkat karena akan merasa takut pada hukuman, tetapi dalam jangka waktu panjang

akan berakibat kurang baik.

2.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah :

- 2.3.3.1 Untuk mendorong gairah dan juga semangat karyawan dalam bekerja.
- 2.3.3.2 Untuk meningkatkan nilai dari moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2.3.3.3 Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2.3.3.4 Untuk mempertahankan loyalitas dan juga kestabilan karyawan dalam perusahaan.
- 2.3.3.5 Untuk meningkatkan kedisiplinan dan juga menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 2.3.3.6 Untuk meng efektifkan pengadaan karyawan.
- 2.3.3.7 Untuk menciptakan suasana dan juga menciptakan hubungan kerja yang baik.
- 2.3.3.8 Untuk semakin meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 2.3.3.9 Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan juga bahan baku.

2.3.4 Indikator Motivasi

- 2.3.4.1 Adanya dorongan untuk berinisiatif dalam bekerja.
- 2.3.4.2 Memiliki dorongan untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan cara yang baru.
- 2.3.4.3 Memiliki dorongan untuk bertanggung jawab untuk dari hasil pekerjaan yang dikerjakan.
- 2.3.4.4 Adanya memiliki rasa bahagia dan juga semangat dalam bekerja.
- 2.3.4.5 Adanya dorongan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.3.5 Faktor Faktor Motivasi

Motivasi ialah salah satu proses psikolog dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut bisa dibedakan atas faktor ekstren dan intern yang berasal dari karyawan.

2.3.5.1 Faktor intern

1. Faktor intern yang bisa mempengaruhi dalam diberinya motivasi terhadap seseorang antara lain :

A. Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi dalam bentuk :

- a. Mendapatkan kompensasi yang layak.
- b. Adanya pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan dalam pekerjaan tersebut tidak begitu cukup.
- c. Memiliki kondisi kerja yang aman dan juga nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memilik

Keinginan dalam dapat memiliki sebuah sesuatu bisa membuat seseorang merasa terdorong dalam melakukan sebuah pekerjaan. Misalnya apabila seseorang memiliki keinginan dalam mempunyai sepeda motor maka dia akan merasa termotivasi dalam bekerja.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Rata rata setiap orang memiliki sifat dalam bekerja ingin merasa diakui, dan dihormati. untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya untuk mendapatkannya itupun harus bekerja keras.

4. Memiliki keinginan dalam memperoleh pengakuan. Pengakuan tersebut

antara lain :

- a. Adanya reward yang didapat terhadap motivasi.
 - b. Memiliki hubungan kerja yang harmonis dan juga kompak.
 - c. Memiliki pimpinan yang adil dan juga bijaksana.
 - d. Perusahaan tempat bekerja yang dihargai masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk memiliki kuasa akan mendorong atau memotivasi seseorang makin giat dalam bekerja. Apalagi jika memiliki keinginan yang positif seperti ingin menjadi pimpinan atau kepala dari suatu organisasi.

- a. Faktor Ekstern

Faktor ekstren memiliki pengaruh juga dalam melemahkan motivasi dalam bekerja seseorang . Faktor faktor ekstren tersebut adalah :

1. Kondisi lingkungan dalam kerja.

Lingkungan dalam pekerjaan ialah secara keseluruhan sarana dan juga prasarana kerja yang ada ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan yang dapat memiliki pengaruh dalam bekerja.

2. Kompensasi yang memuaskan

Kompensasi ialah sumber penghasilan yang paling utama untuk karyawan dalam menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Apabila kompensasi bagi karyawan memuaskan bisa menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja lebih baik lagi.

3. Supervise yang baik

Supervise memiliki fungsi memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik agar jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

4. Adanya memiliki jaminan dalam pekerjaan.

Para karyawan yang bekerja tidak hanya hari ini saja tetapi berharap akan bekerja dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

5. Hubungan interpersonal

ialah perlindungan anatara status sesama karyawan, sesama atasan dan juga dengan bawahan. Dalam hal ini setiap orang pasti ingin merasa dihargai dan juga saling menghargai, apabila di dalam perusahaan adanya tercipta keadaan kerja yang nyaman sehingga yang membuat dorongan dalam bekerja semakin meningkat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (thn)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Mohamad Dani Setiawardi (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi kerja CV. X Lembang	Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap motivasi karyawan CV. X Lembang	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebesar 73,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain
Santoso (2016)	Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT. wijaya panca sentosa food	Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja Kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan PT. wijaya panca sentosa food	Analisis regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja karyawan
Siska Putri Atika (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu cabang Bandung	Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu cabang Bandung	Analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

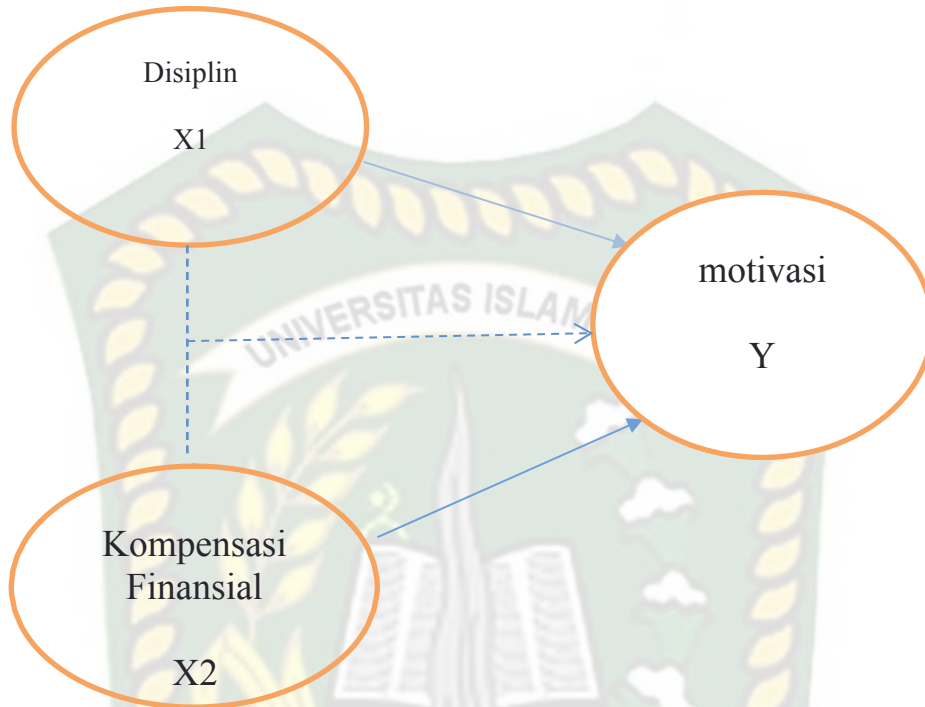
Eny Ariyanto (2018)	Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fluid Indonesia	Mengetahui pengaruh Disiplin dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Fluid Indonesia	Analisis metode regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---------------------	---	---	---	--

2.5 Struktur Penelitian Dan Hipotesis

2.5.1 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan perlu adanya analisa mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya, berdasarkan beberapa teori dan sumber perlu adanya suatu disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan. Untuk menganalisa mengenai pengaruh dari variabel-variabel penelitian dapat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, adapun dibentuk suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Mathis dan Jackson, 2002

2.5.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para karyawan untuk mematuhi peraturan

memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Mematuhi peraturan merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja.

2.5.1.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan

Perusahaan berupaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut tentunya karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk menunjang hal tersebut perusahaan harus memberikan perhatian sebaik baiknya kepada karyawan. Kompensasi finansial merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk selalu giat dalam melakukan pekerjaannya dengan harapan perusahaan mendapatkan timbal balik dari meningkatnya motivasi kerja karyawan tersebut. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga yang dimilikinya.

2.5.2 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam peneliian, (Sugiyono, 2008: 93). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuathipotesis sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Motivasi karyawan PT.

Marketama Indah cabang Pekanbaru

H2. Terdapat pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Motivasi

karyawan PT. Marketama Indah cabang pekanbaru

H3. Disiplin kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Marketama Indah cabang pekanbaru



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru yang terletak di Jalan Hangtuh Ujung, Lintas Timur.

3.2 Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian pada suatu penelitian. Variabel adalah gejala yang menjadi objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian pada suatu penelitian. Variabel adalah gejala yang menjadi objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian pada suatu penelitian.

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap gejala. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin (X1) adalah sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang efektif dan efisien serta tepat waktunya.
- b. Kompensasi finansial (X2) adalah upah yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan, kompensasi finansial dapat

dibedakan menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung ialah bayaran yang diterima langsung dalam bentuk upah, gaji, dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung ialah pemberiannya tidak secara langsung bentuknya bisa berupa fasilitas tertentu yang dapat diakses oleh seluruh karyawan perusahaan. Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi suatu gejala. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y) adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak untuk berbuat. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar ingin bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Ketaatan dalam peraturan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selalu hadir tepat waktu ▪ Mengikuti semua peraturan ▪ Menaati setiap budaya ▪ Menaati peraturan dalam berpakaian 	Ordinal
	Kesediaan dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengikuti arahan ▪ Bersedia membuat laporan ▪ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu 	Ordinal
	Kesadaran dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengikuti perintah ▪ Sadar atas tanggungjawab ▪ Menggunakan fasilitas sesuai peraturan 	Ordinal
Kompensasi finansial (X2)	Kompensasi Finansial Langsung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keadilan dalam menerima gaji ▪ Memberikan bonus ▪ Mendapatkan insentif sesuai dengan harapan 	Ordinal
	Kompensasi finansial tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendapatkan izin cuti ▪ Menerima asuransi ▪ Merasa puas dengan fasilitas perusahaan 	Ordinal

	Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki inisiatif ▪ Berusaha lebih unggul ▪ Meningkatkan keberhasilan dalam bekerja 	Ordinal
Motivasi (Y)	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siap menghadapi resiko yang terjadi ▪ Berusaha sebaik mungkin 	Ordinal
	Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merasa puas dalam bekerja ▪ Mampu menyelesaikan pekerjaan ▪ Mendapatkan reward apabila bekerja dengan baik 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi subjek atau objek tersebut (Hidayar Alimul, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru yang berjumlah 33 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Suharsimi Arikunto, 2006: 131). Apabila subjeknya kurang dari 100 responden, maka seluruh

populasi menjadi sampel penelitian (Suharsimi Arikunto, 2006: 1340). Karena jumlah populasi hanya sebanyak 33 karyawan, maka sampelnya 33 karyawan PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

3.4.1 Jenis Data

3.4.1.1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk angka absolute (parametric) sehingga dapat ditentukan besarannya. Penulis menggunakan data kuantitatif, data yang dihitung berupa angka angka yang diperoleh dari PT. Marketama indah berupa angka yang dapat dihitung seperti data absen dan data lainnya yang menunjang penelitian .

3.4.2 Sumber Data

3.4.1.2. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

3.4.1.3. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuesioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain: secara langsung disampaikan oleh peneliti, dikirim bersama paket atau majalah, diletakkan di tempat-tempat ramai, melalui pos faksimile atau komputer. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dijelaskan dalam buku sugiyono (2017:93). Yang dilakukan pada PT. Marketama indah cabang Pekanbaru penyebab masalah yang menjadi variable penelitian, yang terdiri atas variable Disiplin, kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan. Ada 5 pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Kuesioner penelitian ini diuji validitas dan realibitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan / kevalidan kuesioner penelitian,

sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan atau konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan realibel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data.

3.5.2 Wawancara

Merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Model Pengukuran

Model penelitian ini menggunakan metode PLS yang dibantu software SmartPLS 3.0 PLS ialah salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM). Menurut jogiyanto dan abdillah PLS adalah analisis persamaan structural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural.

3.6.2 Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator kontrak indikator yang mengukur kontrak tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,6 dikatakan valid. Namun, menurut Hair et al. (1998) untuk

pemeriksaan awal dari matriks loading factor adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading factor kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk loading factor lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan.

3.6.3 Average Variance Extracted (AVE)

Didalam analisis faktor confirmatory, rata rata persentase nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk ialah ringkasan convergent indicator. Konstruk yang baik apabila nilai AVE $> 0,5$

3.6.4 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya.

3.6.5 Reliabilitas Konstruk

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai $> 0,7$, maka konstruk dinyatakan reliabel.

3.7 Model Struktural

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan

pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

3.7.1 Koefisien Determinasi (R – Square)

Koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, semakin tingginya nilai R^2 maka kekuatan dari persamaan regresi makin besar. R^2 kecil memiliki arti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.7.2 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Marketama indah atau yang disebut juga Enesis grup merupakan perusahaan bentuk perseroan terbatas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1988 di Jakarta dan berbasis di kawasan industri Pulo Gadung. PT. Marketama indah adalah sebuah perusahaan distribusi dan pemasaran produk-produk dari Enesis grup yang memproduksi Adem Sari, Adem Sari Chingu, Vegeta, Proman, Coolant dan Plosa. Perusahaan ini bergerak di industri farmasi dengan memproduksi produk perawatan pribadi, produk rumah tangga, dan suplemen. Enesis grup sendiri terdiri dari tiga perusahaan dan salah satunya adalah PT. Marketama Indah, tiga perusahaan itu ialah :

1. PT. Herlina Indah yang memproduksi produk-produk (nonfood) seperti soffel, kispray, Antis dan Forcemagic.
2. PT. Sari Enesis Indah yang memproduksi minuman dan suplemen makanan (food) seperti Adem Sari Chingku, Vegeta, Proman, dan Coolant.
3. PT. Marketama Indah yaitu yang mendistribusikan semua produk-produk dari Enesis grup.

PT. Enesis grup memulai kegiatan manufaktur dengan memproduksi Sari Puspa atau soffel sebagai nama dari Sari Puspa. Soffel sendiri adalah produk anti nyamuk, dalam waktu singkat soffel mampu bersaing dipasaran produk-produk

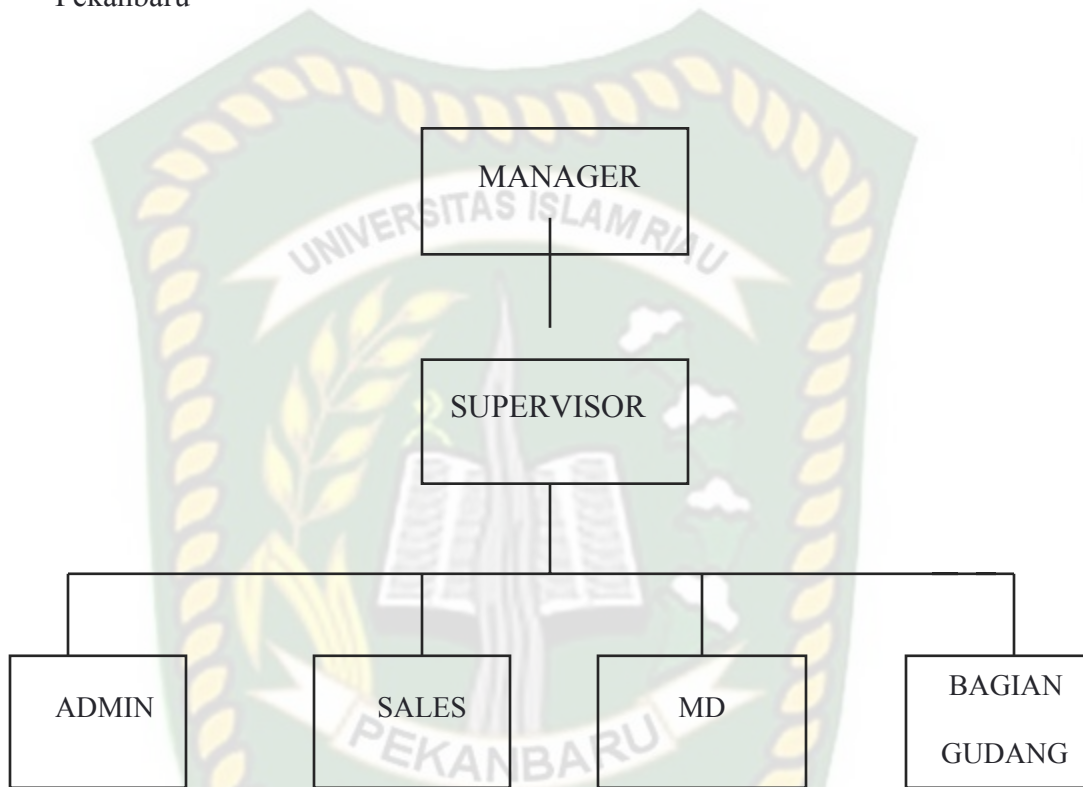
lotion anti nyamuk yang di produksi perusahaan perusahaan besar seperti unilever, bayer, Johnson & sons. Akibat dari kesuksesan besar yang dialami soffel memberikan dampak besar bagi perusahaan sehingga memberikan dorongan bagi perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya ke sektor minuman kesehatan tetapi tetap mempertahankan jalur bisnisnya di bidang farmasi. PT. Marketama indah mulai mengenalkan produk barunya yaitu adem sari atau sense cools yang merupakan nama lain dari adem sari. Sejak diluncurkannya produk adem sari untuk yang pertama kalinya sampai sekarang adem sari masih unggul dalam persaingan pasar untuk produk yang sejenis.

Karena makin berkembangnya PT. enesis grup maka dibangunlah pabrik kedua yang terletak di kawasan industry cikarang, dengan luas pabrik 15000 m2. Karena berkembang pesatnya produk enesis grup, maka semakin banyak tersebar cabang PT. Marketama indah selaku distributor dan pemasaran produk enesis grup. Salah satu cabang dari PT. Marketama indah ada di pekanbaru yang terletak dijalan Hangtuh ujung, Lintas timur.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat penting untuk membedakan batas wewenang dan tanggung jawab untuk melihat adanya ikatan atau hubungan antara bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan diperlukan tempat untuk mengatur semua aktivitas maupun kegiatan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Melalui struktur organisasi yang tepat,

pengaturan pelaksanaan dapat dilakukan sehingga keberhasilan kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dibawah ini adalah Struktur Organisasi PT.Marketama indah cabang Pekanbaru



Gambar 4. 1 Struktur organisasi perusahaan

Sumber : PT.Marketama Indah cabang Pekanbaru

Struktur organisasi PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru dibuat berdasarkan tugas dan fungsi jabatan yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Manager

Tugas dari manager adalah

1. Mengelola
 2. Membina
 3. Mempertahankan tujuan yang ingin dicapai
 4. Mengembangkan pemasaran produk perusahaan lewat distributor yang ditunjuk di area kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kebijakan perusahaan yang telah disepakati bersama.
 5. Yang menjalankan proses agar visi misi tercapai
- b. Supervisor
- Tugas dari supervisor adalah
1. Tanggung jawab untuk mengelola sebuah produksi produk
 2. Yang mengatur tim penjualan agar hasil penjualan yang didapat dapat meningkatkan penjualan dan juga target penjualan dapat tercapai.
 3. Membantu mengatasi permasalahan
 4. Membuat strategi penjualan untuk meningkatkan hasil penjualan maka dibutuhkan sebuah strategi yang tepat.
 5. Mensupervisi segala aktivitas promosi penjualan di toko, warung, Apotik, supermarket dan lainnya.
 6. Membawahi tim koordinator Sales dan MD
- c. Sales
- Tugas dari sales adalah
1. Sales bertugas sebagai tenaga pemasaran yaitu yang mempromosikan langsung ke konsumen, toko, warung, Apotik, supermarket dan lainnya.

2. Melaksanakan pengantaran produk bersama supir, dan membuat purchasing order (po).
 3. Mengetahui dan mengawasi para pesaing.
 4. Selalu aktif dalam mencari target customer.
 5. Menjamin kepuasan dari pelanggan, kepuasan pelanggan bisa terjadi karna adanya kejelasan manfaat yang telah diberikan dari produk pada saat sales sedang berpromosi
 6. Menyusun strategi pemasaran lanjutan, penyusunan strategi selanjutnya sudah menjadi tanggungjawab sales apabila cara dari perusahaan tetap tidak dapat memenuhi target perusahaan.
- d. MD
- Tugas dari MD adalah
1. Mengatur tata letak produk dengan baik dan menarik.
 2. Membuat dan merancang tataan produk yang unik agar menarik perhatian konsumen.
 3. Memperhatikan kebersihan produk yang dipajang.
 4. Memberikan informasi yang tepat mengenai produk yang dijual.
 5. Memberikan informasi tentang produk baru.
 6. Menjalankan tugas kunjungan ke toko sesuai dengan rencana yang dibuat oleh perusahaan.
- e. Admin
- Tugas dari admin adalah

1. Menginput, rekap, dan merapikan data
 2. Membuat dan merekap data absensi semua karyawan.
 3. Menyusun absensi dan surat jalan.
 4. Membuat rekapian biaya operasiona
 5. Menginput laporan bulanan.
- f. Bagian gudang

Tugas dari bagian gudang adalah

1. Mempersiapkan orderan yang telah dipesan konsumen.
2. Menerima dan memproses produk yang baru masuk ke gudang dengan cara mengsortir, bongkar muatan, pemberian label, dan juga penyimpanan produk.
3. Menjaga dan membersihkan produk agar tetap rapi dan bersih.
4. Mengawasi kualitas produk apabila ada barang yang masuk, sedang disimpan atau keluar dari gudang.
5. Melaporkan apabila ada perbedaan antara catatan data dengan jumlah fisik produk yang ada di gudang.

4.3 Produk yang di produksi oleh Enesis Grup

- a. Adem Sari Chingku



Adem Sari Chingku merupakan minuma penyejuk semacam bubuk yang didalamnya terkandung ekstrak citrus aurantifolia dan ekstrak alyxia stellata, dilengkapi juga dengan adanya kandungan vitamin C. Adem Sari bisa digunakan untuk meredakan gejala panas dalam, sakit tenggorokan, sariawan, bibir pecah pecah dan susah buang air besar.

b. Kispray



Kispray merupakan Pelembut dan pelicin pakaian yang dapat mengatasi penyebab bau apek dan tumbuhnya jamur yang bisa membuat pakaian menjadi harum, lembut dan licin. Kispray juga tersedia dalam ukuran sachet dan botol yang dapat diisi ulang.

c. Force Magic



Force magic ialah pembasmi nyamuk yang digunakan didalam ruangan dengan cara disemprot, dapat membasmi nyamuk, lalat, kecoa dan semut d.

Soffel



Soffel ialah pelindung badan dari nyamuk yang berbentuk lotion dengan wangi yang segar.

e. Antis



Antis ialah handsanitizer berbentuk gel merupakan produk pembersih tangan yang dapat membunuh kuman dengan cepat.

f. Plossa



Plossa adalah minyak angin dengan kandungan menthol yang dapat mengatasi sakit kepala, masuk angin, kembung dan mual.

g. Vegeta Herbal



Coolant ialah minuman ion penyejuk yang bisa memberikan efek dingin dan segar didalam tubuh, minuman ini juga bisa menyejukan suhu tubuh lebih lama.

j. Amunizer



Amunizer ialah salah satu suplemen untuk daya tahan tubuh, didalamnya juga terkandung banyak vitamin C dan bahan herbal alami lainnya. Amunizer juga mampu meningkatkan imun tubuh.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *survey*. Metode *survey* yang dimaksud yaitu dengan menggunakan instrumen pengumpulan data dalam hal ini adalah kuesioner yang telah dirancang oleh peneliti yang sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar kuesioner yang didistribusikan dapat memberikan gambaran yang dapat digeneralisasikan sehingga ketika ditranformasikan kedalam statistik, data tidak memiliki kendala normalitas dan syarat-syarat untuk melakukan pengujian hipotesis lainnya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*.

Tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil. Sebelum menjabarkan hasil pengujian tersebut, terlebih dahulu akan dijabarkan mengenai karakteristik masing-masing responden sebagai berikut.

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	36.36
2	Perempuan	21	63.63
Jumlah		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru terdapat 21 karyawan diantaranya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 63,63% dan 12 orang lainnya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 36,36%. Jadi, dapat diketahui bahwa yang mendominasi sebagai pekerja dengan jenis kelamin perempuan.

5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	13	39.39
2	26-35 Tahun	7	21.21
3	36-40 Tahun	13	39.39
Jumlah		33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru diantaranya berusia < 25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 39,39%, rentang usia 26-35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 21,21% dan pada rentang 36-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 39,39%. Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru adalah

kebanyakan mereka yang berusia < 25 Tahun dan 36-40 Tahun.

5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	15	45.45
2	D3	9	27.27
3	S1	9	27.27
	Jumlah	33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru memiliki riwayat pendidikan SMA sebanyak 15 orang dengan persentase 45,45%, tamatan D3 sebanyak 9 orang dengan persentase 27,27% dan tamatan S1 sebanyak 9 orang juga dengan persentase 27,27%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja memiliki riwayat tamatan pendidikan SMA sederajat.

5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Bagian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Manager	1	3.03
2	Supervisor	1	3.03
3	Admin	4	12.12
4	Sales	11	33.33
5	MD	12	36.36
6	Bagian Gudang	4	12.1
	Jumlah	33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru dimana terdapat 1 orang manager dan 1 orang supervisor dengan masing-masing persentase sebanyak 3,03%. Pada bagian admin sebanyak 4 orang dengan persentase 12,12%, sales sebanyak 11 orang dengan persentase 33,33%,

MD/SPG sebanyak 12 orang dengan persentase 36,36% dan bagian gudang sebanyak 4 orang dengan persentase 12,1%.

5.1.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	5	15.15
2	5-10 Tahun	28	84.84
	Jumlah	33	100

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru terdapat 5 orang yang telah bekerja < 5 tahun atau dengan persentase 15,115% sisanya sebanyak 28 orang karyawan lainnya telah bekerja selama 5-10 tahun dengan persentase 84,84%.

5.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Penggunaan metode deskripsi bertujuan menjelaskan bagaimana hasil tanggapan responden terhadap angket mengenai variabel yang telah disebarkan kepada responden untuk diisi. Dalam menghitung persentase jawaban angket pada setiap pernyataan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2010):

$$\%X_{in} = \frac{\sum s}{S_{maks}} \times 100\%$$

Keterangan :

$\%X_{in}$: Persentase jawaban pernyataan ke-i pada angket

$\sum s$: Jumlah Skor jawaban total

S_{maks} : Skor maksimum yang diharapkan

Berikut ini akan dijabarkan mengenai masing-masing tanggapan responden

pada kuesioner yang telah didistribusikan yang terdiri disiplin kerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

5.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Kuesioner disiplin kerja terdiri dari 11 item pernyataan yang terbagi atas 3 indikator yaitu ketaatan pada peraturan, kesediaan dalam bekerja dan kesadaran dalam bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai kuesioner disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Ketaatan pada Peraturan

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	6	12	18.1
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
	Total			33	129

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui mengenai indikator selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan perusahaan, pada pernyataan diatas dari 33 orang responden mengatakan jumlah respoden yang menjawab sangat setuju 20 dengan persentase sebesar 60,6%. Responden yang menjawab setuju 2 orang dengan persentase 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan persentase 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 18,1%. Dan respoden yang menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase 9,09%. Hasil tanggapan diatas menunjukkan bahwa rata rata karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai bentuk

karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada didalam perusahaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang kurang setuju, dimana responden yang menjawab kurang setuju dengan usia 26 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja dibawah 5 tahun.

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai mengikuti semua peraturan yang berlaku diperusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
2	Sangat Setuju	5	17	85	51.5
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	6	18	18.1
	Tidak Setuju	2	5	10	15.1
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
Total			33	124	100

Selanjutnya, pada pernyataan mengenai mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan responden yang menjawab sangat setuju 17 orang dengan persentase 51,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase 18,1%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 15,1%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 9,09 persen. Secara keseluruhan rata-rata menjawab dengan kategori baik. Hasil dari tanggapan diatas menunjukkan bahwa rata rata karyawan mengikuti semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, karna apabila karyawan mengikuti peraturan dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%, merupakan responden dengan umur antara 33 sampai 35 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang setuju, dimana responden yang menjawab setuju dengan usia 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja 5 – 10 tahun.

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai menaati setiap budaya yang ada di perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
3	Sangat Setuju	5	25	125	62.5
	Setuju	4	14	56	35
	Kurang Setuju	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	1	2	2.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total			33	183

Selanjutnya, pada pernyataan mengenai menaati setiap budaya yang ada di perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju 25 orang atau sebesar 62,5%. Yang menjawab setuju 14 orang atau sebesar 35%. Responden yang menjawab kurang setuju 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau sebesar 2,5 % dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang dengan persentase 0%. Rata rata responden menjawab sangat setuju hasil itu menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu menaati setiap budaya yang ada di perusahaan. Dengan dibentuknya budaya yang baik diharapkan memberikan dampak positif dalam meningkatkan disiplin karyawan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 15 tahun. Sedangkan

ada sebanyak 1 orang responden yang tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju dengan usia 24 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja dibawah 5 tahun.

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketetapan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
4	Sangat Setuju	5	25	125	62.5
	Setuju	4	14	56	35
	Kurang Setuju	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	1	2	2.5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total			33	183

Kemudian, pada pernyataan mengenai selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketetapan perusahaan dimana responden yang menjawab sangat setuju 25 orang atau sebesar 62,5%. Yang menjawab setuju 14 orang atau sebesar 35%. Responden yang menjawab kurang setuju 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau sebesar 2,5 % dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang dengan persentase 0%.. Dilihat dari jawaban diatas menunjukkan karyawan selalu menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%, merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 31 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 - 15 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 responden yang menjawab tidak setuju, dimana responden yang menjawab tidak setuju dengan usia 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja dibawah 5 tahun.

b. Kesiediaan dalam Bekerja

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai bersedia mengikuti arahan dari atasan dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
5	Sangat Setuju	5	15	75	45.5
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	4	12	12.1
	Tidak Setuju	2	11	22	33.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total			33	118

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari pertanyaan mengenai indikator bersedia mengikuti arahan dari atasan dalam bekerja diantaranya mengatakan bahwa 15 orangnya adalah sangat setuju dengan persentase 45.5%, 2 orang mengatakan setuju dengan persentase 6,06%, 4 orang lainnya juga mengatakan kurang setuju dengan persentase 12.1%, 11 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan persentase 33.3% dan 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase 3.03%. Secara keseluruhan, rata-rata menjawab dengan kategori baik . hasil tanggapan diatas dilihat bahwa karyawan bersedia mengikuti arahan dari atasan dalam bekerja. Dengan karyawan mengikuti arahan atasan dalam bekerja dapat memperlihatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45,5%, merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 26 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai bersedia selalu membuat laporan kerja harian

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
6	Sangat Setuju	5	15	75	45.5
	Setuju	4	1	4	3.03
	Kurang Setuju	3	5	15	15.2
	Tidak Setuju	2	6	12	18.2
	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	18.2
	Total			33	112

Selanjutnya, pada pernyataan mengenai bersedia selalu membuat laporan kerja harian di perusahaan dimana dari 33 orang responden mengatakan bahwa 15 atau sebesar 45.5 yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju berjumlah 1 atau 3.03% yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 atau sebesar 15.2%, yang menjawab tidak setuju 6 atau sebesar 18.2%, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 atau sebesar 18,2%. Hasil tanggapan diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan sebisa mungkin akan membuat laporan kerja harian, karyawan rata rata membuat laporan kerja harian untuk diberikan kepada atasan guna membandingkan hasil penjualan dari hari kemarin,semakin baik atau tidaknya suatu penjualan setiap harinya.

Rata rata respoden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45,5%, merupakan respoden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 6 orang respoden yang sangat tidak setuju, dimana respoden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
7	Sangat Setuju	5	22	110	66.7
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total			33	136

Selanjutnya, pada pernyataan mengenai bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau sebesar 66,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,06%. Secara keseluruhan rata rata menjawab dengan kategori baik, yaitu para karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan, dengan adanya sanksi diharapkan semoga karyawan tidak ada yang melanggar peraturan perusahaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%, merupakan responden dengan umur antara 28 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
8	Sangat Setuju	5	19	95	57.6
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	3	9	9.09
	Tidak Setuju	2	6	12	18.2
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
	Total		33	127	100

Kemudian, pada pernyataan bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan dimana responden yang menjawab sangat setuju 19 orang atau sebesar 57,6%. Responden yang menjawab setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 3 orang atau sebesar 9,09%. Responden yang menjawab 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau sebesar 9,09%. Dari jawaban diatas rata rata menjawab dengan kategori baik dimana yang artinya mayoritas karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Karena apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan akan memperlihatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 3 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 SAMPAI 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA

dan masa kerja selama 5 tahun.

c. Kesadaran dalam Bekerja

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai menjalankan perintah atasan dengan baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
9	Sangat Setuju	5	16	80	48.5
	Setuju	4	6	24	18.2
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	6	12	18.2
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
	Total			33	125

Berdasarkan tabel di atas mengenai menjalankan perintah atasan dengan baik, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 48,5%. Responden yang menjawab setuju 6 orang atau sebesar 18,2. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 6 orang atau sebesar 18,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau sebesar 9,09%. Hasil tanggapan di atas menjelaskan Secara keseluruhan rata rata menjawab dengan kategori baik yang artinya para karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik. Karena apabila karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik maka dapat memperlihatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 3 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan

masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai sadar akan tugas dan tanggung jawab yang berlaku

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
10	Sangat Setuju	5	18	90	54.5
	Setuju	4	6	24	18.2
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total			33	132

Selanjutnya, pada pernyataan mengenai sadar akan tugas dan tanggungjawab yang berlaku dimana responden yang menjawab sangat setuju 18 orang atau sebesar 54,5%. Responden yang menjawab setuju 6 orang atau 18,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 atau sebesar 15,2%. Dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Dari jawaban diatas secara keseluruhan mayoritas responden menjawab baik yaitu mengenai sadar akan tugas dan tanggungjawab yang berlaku dimana berarti karyawan sudah memperlihatkan kedisiplinan didalam perusahaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 dan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan

SMA dan D3 dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai menggunakan fasilitas kantor yang ada sesuai dengan aturan yang berlaku

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
11	Sangat Setuju	5	21	105	63.6
	Setuju	4	6	4	18.2
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	1	12	3.03
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
	Total			33	130

Tabel diatas merupakan tanggapan respoden mengenai menggunakan fasilitas kantor yang ada sesuai dengan aturan yang berlaku. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang atau sebesar 63,6%. Responden yang menjawab setuju 6 orang atau sebesar 18.2%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6.06%. respoden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 9,09%. Dilihat dari jawaban respoden diatas menunjukkan secara keseluruhan rata rata menjawab dengan kategori baik dimana berartirespoden menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena apabila menggunakan fasilitas sesuai dengan aturan yang berlaku menunjukkan telah memperlihatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Rata rata respoden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang , merupakan respoden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 dan D3 dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 3 orang respoden yang sangat tidak setuju, dimana respoden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 17 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja Karyawan

No	Item pertanyaan disiplin kerja	Klasifikasi jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Indikator 1	20	2	2	6	3	33
2	Indikator 2	17	2	6	5	3	33
3	Indikator 3	25	14	0	1	0	33
4	Indikator 4	25	14	0	1	0	33
5	Indikator 5	15	2	4	11	1	33
6	Indikator 6	15	1	5	6	6	33
7	Indikator 7	22	2	2	5	2	33
8	Indikator 8	19	2	3	6	3	33
9	Indikator 9	16	6	2	6	3	33
10	Indikator 10	18	6	2	5	2	33
11	Indikator 11	21	6	2	1	3	33
	Jumlah	213	52	31	58	26	380
	Total Skor	1065	208	93	116	26	1508

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 11 \times 33 = 1815$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 11 \times 33 = 363$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1815 - 363}{5} = 290,4$$

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan dapat ditentukan oleh interval dibawah ini :

Sangat Baik	= 1524,6 - 1815
Baik	= 1234,2 - 1524,6
Kurang Baik	= 943,6 - 124,2
Tidak Baik	= 653,2 - 954,6
Sangat Tidak Baik	= 362,8 - 653,2

Hasil tanggapan responden tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru mendapatkan total skor sebesar 1508 termasuk kedalam interval 1234,2 - 1524,6 atau dalam kategori baik. Dengan hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan di PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru, selalu taat pada peraturan perusahaan, selalu bersedia didalam pekerjaan apapun dalam perusahaan dan memiliki kesadaran dalam pekerjaan di perusahaan.

Hasil skor tertinggi sebesar 183 terletak pada indikator keempat ialah mengenai selalu menggunakan pakaian sesuai ketentuan perusahaan hasil dari jawaban dari responden menjelaskan bahwa 25 orang atau sebesar 62,5% menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju 14 orang atau sebesar 35%. Yang menjawab kurang setuju 0 orang atau 0%. Yang menjawab tidak setuju 1 orang atau sebesar 2,5%. Dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Dan yang mendapatkan skor tertinggi lainnya yaitu 183 ialah menaati budaya yang ada pada perusahaan dengan 62,5% responden yang menjawab sangat setuju 35% responden yang menjawab setuju, 0% responden yang menjawab kurang setuju, 2,5% yang menjawab tidak setuju dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil dari penjelasan diatas menjelaskan bahwa karyawan selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan dan karyawan juga

menaati dan menghargai budaya yang ada di perusahaan.

Hasil skor terendah sebesar 112 terletak pada indikator keenam mengenai bersedia selalu membuat laporan kerja harian. Hasil tanggapan responden menjelaskan sebesar 45,5% responden menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 3,03%. Responden yang menjawab kurang setuju 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 18,2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 18,2%. Jawaban dari hasil responden diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu membuat laporan kerja harian. Dengan adanya laporan kerja harian karyawan bisa disiplin dalam mencapai target penjualan selanjutnya.

5.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial

Kuesioner kompensasi finansial terdiri dari 8 item pernyataan yang terbagi atas 2 indikator yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Adapun tanggapan responden mengenai kuesioner kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Kompensasi Finansial Langsung

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	13	65	39.4
	Setuju	4	4	16	12.1
	Kurang Setuju	3	4	12	12.1
	Tidak Setuju	2	11	22	33.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total			33	116

Berdasarkan tabel di atas mengenai gaji yang diterima sesuai UMK. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau sebesar 39,4%. Responden yang

menjawab setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab kurang setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju 11 orang atau 33,3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Hasil tanggapan mengenai jawaban diatas menjelaskan bahwa dengan adanya gaji yang diterima sesuai UMK seorang karyawan dapat semakin termotivasi lagi dalam meningkatkan pekerjaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan melebihi target yang ditetapkan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
2	Sangat Setuju	5	17	85	51.5
	Setuju	4	8	32	24.2
	Kurang Setuju	3	5	15	15.2
	Tidak Setuju	2	2	4	6.06
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total		33	137	100

Tabel diatas merupakan jawaban dari responden mengenai Perusahaan akan memberikan bonus apabila pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau sebesar 51,5%. Responden yang menjawab setuju 8 orang atau sebesar 24,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 6,06%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Hasil jawaban diatas

menjelaskan bahwa rata rata karyawan setuju dengan perusahaan yang memberikan bonus apabila pekerjaan melebihi target. Dengan adanya bonus yang telah diberikan kepada karyawan yang melebihi target diharapkan agar tetap termotivasi dalam mempertahankan hal tersebut.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang saya terima dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
3	Sangat Setuju	5	16	80	48.5
	Setuju	4	10	4	30.3
	Kurang Setuju	3	6	18	18.2
	Tidak Setuju	2	1	20	30.3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total			33	122

Pada pertanyaan mengenai bonus yang saya terima dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang atau sebesar 48,5%. Responden yang menjawab setuju 10 orang atau sebesar 30,3%. Responden yang menjawab kurang setuju 6 orang atau 18,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Hasil dari jawaban diatas menjelaskan bahwa rata rata karyawan setuju mengenai bonus yang diterima dapat

meningkatkan motivasi dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya bonus yang diberikan, karyawan lebih termotivasi dalam lebih baik lagi bekerja. Karena dengan adanya bonus dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja, karyawan merasa akan mempertahankan atau karyawan merasa lebih giat lagi dalam bekerja. dengan adanya bonus membuat karyawan merasa dihargai atas jerih payah yang dibuatnya dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 10 tahun.

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan / posisi pekerjaan saya

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
4	Sangat Setuju	5	15	75	45.5
	Setuju	4	6	24	18.2
	Kurang Setuju	3	4	12	12.1
	Tidak Setuju	2	4	8	12.1
	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12.1
	Total		33	123	100

Pada pertanyaan tabel diatas mengenai menerima gaji sesuai dengan jabatan / posisi pekerjaan. Menerima gaji ialah pendapatan yang diterima oleh karyawan karena balas jasa dengan apa yang telah dilakukan karyawan atas perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang atau sebesar 45.5%. responden yang menjawab setuju 6 orang atau 18,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju 4

orang atau sebesar 12,1%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Hasil dari jawaban diatas secara keseluruhan mayoritas responden menjawab setuju, dimana berarti rata rata karyawan yang bekerja di dalam perusahaan setuju dengan menerima gaji sesuai dengan jabatan / posisi pekerjaan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 4 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai mendapatkan insentif setiap tahun sesuai dengan yang diharapkan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
5	Sangat Setuju	5	19	95	57.5
	Setuju	4	1	4	3.03
	Kurang Setuju	3	7	21	21,2
	Tidak Setuju	2	5	10	15,2
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,03
	Total			33	131

Berdasarkan pertanyaan tabel diatas mengenai mendapatkan insentif setiap tahun sesuai dengan yang diharapkan, responden yang menjawab 19 orang atau sebesar 57,5% sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Responden yang menjawab kurang setuju 7 orang atau sebesar 21,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil dari jawaban responden diatas dapat dilihat rata rata karyawan setuju dengan mendapatkan insentif setiap tahun sesuai dengan apa yang diharapkan.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang ,

merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 D3 dan SMA dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan tempat saya bekerja memberikan izin cuti sesuai dengan peraturan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
6	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	6	12	18.2
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9.09
	Total			33	129

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai Perusahaan memberi izin cuti sesuai dengan peraturan perusahaan. Responden yang menjawab 20 orang atau sebesar 60,6% menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 6 orang atau sebesar 18,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 9,09%. Hasil jawaban responden mengenai perusahaan memberi izin cuti sesuai dengan peraturan perusahaan dimana terlihat mayoritas karyawan menjawab setuju, ini berarti karyawan setuju dengan memberi izin cuti perusahaan dimana ini termasuk kompensasi finansial tidak langsung.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 dan D3 dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 3 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
7	Sangat Setuju	5	14	70	42.4
	Setuju	4	6	24	18.2
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	9	18	27.3
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total		33	120	100

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan. Responden yang menjawab 14 orang atau sebesar 42,4% menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 9 orang atau sebesar 27,3%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Hasil jawaban responden mengenai merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan dimana terlihat mayoritas karyawan menjawab setuju, ini berarti karyawan setuju dengan merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan dimana ini termasuk kompensasi finansial tidak langsung.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang ,

merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 D3 dan SMA dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
8	Sangat Setuju	5	18	90	54.5
	Setuju	4	6	24	18.2
	Kurang Setuju	3	5	15	15.2
	Tidak Setuju	2	3	6	9.09
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total		33	136	100

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. Responden yang menjawab 18 orang atau sebesar 54,5% menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 6 orang atau sebesar 18,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 3 orang atau sebesar 9,09%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban responden mengenai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dimana terlihat mayoritas karyawan menjawab setuju, ini berarti karyawan rata rata setuju dan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan, ini termasuk kedalam kompensasi finansial tidak langsung, karena memfasilitasi karyawan diluar gaji yaitu dengan diberinya kenyamanan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5.

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 26 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai kompensasi finansial

No	Item pernyataan kompensasi finansial	Klasifikasi jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Indikator 1	13	4	4	11	1	33
2	Indikator 2	17	8	5	2	1	33
3	Indikator 3	16	10	6	1	0	33
4	Indikator 4	15	6	4	4	4	33
5	Indikator 5	19	1	7	5	1	33
6	Indikator 6	20	2	2	6	3	33
7	Indikator 7	14	6	2	9	2	33
8	Indikator 8	18	6	5	3	1	33
	Jumlah	132	34	35	50	13	251
	Total skor	675	136	105	100	13	1029

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 33 = 1320$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 33 = 264$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211,2$$

Untuk mengetahui tingkat kompensasi finansial dapat ditentukan sesuai dengan interval dibawah ini :

Sangat Baik	= 1108,8 – 1320
Baik	= 897,6 – 1108,8
Kurang Baik	= 686,4 – 897,6
Tidak Baik	= 475,2 – 686,4
Sangat Tidak Baik	= 264 – 475,2

Hasil tanggapan responden mengenai kompensasi finansial karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru total skor sebesar 1029 termasuk kedalam interval 897,6 - 1108,8 atau termasuk kedalam kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang ditetapkan perusahaan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung di dalam PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru sudah baik dan karyawan sudah merasa puas.

Hasil skor yang paling tinggi ialah sebesar 137 terletak pada indikator kedua mengenai Perusahaan memberi bonus apabila pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Hasil dari tanggapan responden menjelaskan bahwa 17 orang atau sebesar 51,5% sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 8 orang atau sebesar 24,2%. Responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja apabila mencapai target karyawan merasa puas atau karyawan

setuju dengan bonus yang diberikan perusahaan.

Sedangkan hasil dari skor terendah yaitu sebesar 116 terletak pada indikator pertama yaitu mengenai gaji yang sudah diterima sesuai dengan UMK yang ditetapkan. Hasil dari tanggapan responden yang menjelaskan bahwa 13 orang atau sebesar 39,4 sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab kurang setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju 11 orang atau sebesar 33,3%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban dari responden tersebut menjelaskan bahwa karyawan merasa puas di dalam perusahaan memberi gaji sesuai dengan UMK yang ditetapkan.

5.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Kuesioner disiplin kerja terdiri dari 8 item pernyataan yang terbagi atas 3 indikator yaitu kreativitas dalam bekerja, tanggung jawab, dan tujuan. Adapun tanggapan responden mengenai kuesioner motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Kreativitas dalam Bekerja

Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Mengenai Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan saya terlebih dahulu berinisiatif menentukan target yang ingin saya capai

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	45.5
	Setuju	4	4	16	12.1
	Kurang Setuju	3	8	24	24.2
	Tidak Setuju	2	4	8	12.1
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total			33	125

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai sebelum melaksanakan

pekerjaan berinisiatif untuk menentukan target yang ingin dicapai. Responden yang menjawab 15 orang atau sebesar 45,5% sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab kurang setuju 8 orang atau sebesar 24,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 6,06%. Hasil jawaban diatas mengenai sebelum melaksanakan pekerjaan karyawan berinisiatif untuk menentukan target yang ingin dicapai menjelaskan bahwa rata rata karyawan berinisiatif untuk menentukan target yang ingin dicapai sebelum bekerja, hal ini memperlihatkan semangat atau salah satu motivasi karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Dalam bekerja berusaha mengungguli karyawan yang lainnya

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
2	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	5	15	15.2
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total			33	134

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai dalam bekerja berusaha mengungguli karyawan lainnya. Responden yang menjawab 20 orang atau sebesar

60,6% sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban diatas mengenai dalam bekerja berusaha mengungguli karyawan lainnya menjelaskan bahwa dalam bekerja mayoritas karyawan ingin atau setuju dengan mengungguli karyawan lainnya dalam bekerja, hal ini membuat karyawan termotivasi untuk saling menjadi lebih baik dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang , merupakan responden dengan umur antara 28 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 10 tahun.

Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai memberikan hal hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
3	Sangat Setuju	5	23	115	69.7
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total			33	140

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai memberikan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja. Responden yang menjawab 23 orang atau sebesar 69,7% sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 2 orang

atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu memberikan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja. Karena dengan adanya dalam bekerja karyawan memberikan hal baru memperlihatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang , merupakan responden dengan umur antara 30 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

b. Tanggung Jawab

Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Mengenai siap mengambil resiko untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan saya lakukan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
4	Sangat Setuju	5	17	85	51.5
	Setuju	4	8	32	24.2
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	4	8	12.1
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total			33	133

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai siap mengambil resiko untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Responden yang menjawab 17 orang atau sebesar 51,5% sangat setuju. Responden yang menjawab

setuju 8 orang atau sebesar 24,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 6,06%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa karyawan siap mengambil resiko untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena dengan adanya resiko dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dan berhati hati dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang , merupakan responden dengan umur antara 24 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dengan masa bekerja 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 dan 30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 10 tahun.

Tabel 5. 31 Tanggapan Responden Mengenai berusaha maksimal untuk menjadi yang lebih baik dalam bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
5	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	2	8	6.06
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12.1
	Total			33	128

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai berusaha maksimal untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau sebesar 60,6% . Responden yang menjawab setuju 2orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Dan responden yang menjawab

sangat tidak setuju 4 orang atau 12,1%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa secara keseluruhan karyawan berusaha secara maksimal untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Karena dengan berusaha secara maksimal memperlihatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 35 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 D3 dan SMA dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 4 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

c. Tujuan

Tabel 5. 32 Tanggapan Responden Mengenai merasa puas apabila memperoleh hasil yang terbaik disetiap pekerjaan yang diberikan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
6	Sangat Setuju	5	17	85	51.5
	Setuju	4	1	4	3.03
	Kurang Setuju	3	5	15	15.2
	Tidak Setuju	2	6	12	18.2
	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12.1
	Total		33	120	100

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai merasa puas apabila memperoleh hasil yang terbaik disetiap pekerjaan . Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau sebesar 51,5% . Responden yang menjawab setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Responden yang menjawab kurang setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 6 orang atau sebesar 18,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau 12,1%. Hasil

jawaban diatas menjelaskan bahwa secara keseluruhan karyawan merasa puas apabila memperoleh hasil yang terbaik di setiap pekerjaan. Karena dengan merasa puas apabila memperoleh hasil yang terbaik disetiap pekerjaan memperlihatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 4 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan D3 dan masa kerja selama 5 sampai 10 tahun.

Tabel 5. 33 Tanggapan Responden Mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
7	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	4	16	12.1
	Kurang Setuju	3	2	6	6.06
	Tidak Setuju	2	5	10	15.2
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.06
	Total			33	134

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau sebesar 60,6% . Responden yang menjawab setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 6,06%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa secara keseluruhan mampu menyelesaikan tugas yang

diberikan atasan dengan baik. Karena dengan yakin mampu menyelesaikan tugas dengan baik memperlihatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 33 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 dan D3 dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 2 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 dan 28 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Tabel 5. 34 Tanggapan Responden Mengenai mendapat pujian dari atasan apabila saya bekerja dengan baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase(%)
8	Sangat Setuju	5	20	100	60.6
	Setuju	4	5	20	15.2
	Kurang Setuju	3	4	12	12.1
	Tidak Setuju	2	3	6	9.09
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.03
	Total			33	139

Berdasarkan pertanyaan tabel di atas mengenai berusaha maksimal untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau sebesar 60,6% . Responden yang menjawab setuju 5 orang atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab kurang setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Responden yang menjawab tidak setuju 3 orang atau sebesar 9,09%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3,03%. Hasil jawaban diatas menjelaskan bahwa secara keseluruhan karyawan senang mendapatkan pujian dari atasan apabila bekerja dengan baik. Apabila atasan memberikan pujian atas pencapaian yang dilakukan karyawan akan membuat karyawan semakin

termotivasi dalam bekerja.

Rata rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang , merupakan responden dengan umur antara 25 sampai 30 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 D3 dan SMA dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun. Sedangkan ada sebanyak 1 orang responden yang sangat tidak setuju, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan usia 25 tahun, dengan latar belakang pendidikan SMA dan masa kerja selama 5 tahun.

Berikut adalah hasil dari rekapitulasi mengenai motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 35 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Karyawan

No	Item pernyataan	Klasifikasi jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
	kompensasi finansial	5	4	3	2	1	
1	Indikator 1	15	4	8	4	2	33
2	Indikator 2	20	2	5	5	1	33
3	Indikator 3	23	2	2	5	1	33
4	Indikator 4	17	8	2	4	2	33
5	Indikator 5	20	2	2	5	4	33
6	Indikator 6	17	1	5	6	4	33
7	Indikator 7	20	4	2	5	2	33
8	Indikator 8	20	5	4	3	1	33
	Jumlah	152	22	30	37	21	262
	Total skor	760	88	90	74	21	1033

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 33 = 1320$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 33 = 264$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1320 - 264}{5} = 211,2$$

Untuk mengetahui tingkat kompensasi finansial dapat ditentukan sesuai dengan interval dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1108,8 - 1320$$

$$\text{Baik} = 897,6 - 1108,8$$

$$\text{Kurang Baik} = 686,4 - 897,6$$

$$\text{Tidak Baik} = 475,2 - 686,4$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 264 - 475,2$$

Hasil tanggapan responden mengenai motivasi karyawan di PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru diperoleh total skor sebesar 1033 tergolong kedalam interval 897,6 - 1108,8 atau bisa dikatakan kedalam kategori baik. Hasil ini

Menjelaskan motivasi pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru seperti kreativitas dalam bekerja, tanggung jawab dan tujuan dalam bekerja sudah sangat baik. Karena motivasi didalam bekerja sangat perlu untuk meningkatkan pekerjaan.

Hasil skor tertinggi pada pertanyaan mengenai motivasi ialah dengan skor 140 terletak pada indikator ketiga yaitu mengenai memberikan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja, hasil jawaban responden bahwa 23 orang atau 69,7% menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 2 atau 6,06%. Responden yang menjawab kurang setuju 2 atau sebesar 6,06%. Responden yang menjawab tidak setuju 5 atau sebesar 15,2%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Hasil tanggapan tentang pernyataan diatas

menjelaskan bahwa memberikan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu apabila perusahaan memberikan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam bekerja maka akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.

Hasil skor terendah yaitu 120 terletak pada indikator keenam yaitu mengenai merasa puas apabila memperoleh hasil terbaik disetiap pekerjaan yang diberikan, hasil dari jawaban responden bahwa 17 orang atau sebesar 51,5 menjawab sangat setuju. Responden yang menjawab setuju 1 orang atau sebesar 3,03%. Responden yang menjawab kurang setuju 15,2%. Responden yang menjawab tidak setuju 6 orang atau 18,2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau sebesar 12,1%. Hasil jawaban mengenai pertanyaan diatas menjelaskan bahwa karyawan merasa puas apabila memperoleh hasil terbaik disetiap pekerjaan yang diberikan. Dengan karyawan merasa puas disetiap pekerjaan yang dilakukan diharapkan karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja.

5.3 Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu (Yamin dan Kurniawan, 2009).

5.3.1 Uji Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability*

(indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Menurut Hair et al.(1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk *loading factor* kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk *loading factor* lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,6. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti padatable berikut:

Tabel 5. 36Nilai Loading Factor pada Masing-masing Indikator Variabel

Indikator	X1	X2	Y
DK1	0.993		
DK2	0.92		
DK3	0.989		
DK4	0.938		
DK5	0.985		
DK6	0.974		
DK7	0.787		
DK8	0.723		
DK9	0.858		
DK10	0.97		
DK11	0.984		
KF1		0.807	
KF2		0.925	
KF3		0.776	
KF4		0.818	
KF5		0.791	
KF6		0.923	
KF7		0.764	
KF8		0.84	
M1			0.871
M2			0.818
M3			0.863

M4			0.91
M5			0.619
M6			0.794
M7			0.74
M8			0.863

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel di atas, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7 dan dikatakan valid. Menurut chin, seperti yang dikutip imam ghozali nilai loading factor antara 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup dalam memenuhi syarat convergent validity. Selain itu terdapat 1 indikator atau pada pertanyaan kuesioner motivasi (M5) memiliki nilai loading factor 0,619 memiliki tingkat validitas yang rendah. Namun data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilainya dibawah 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan valid.

5.3.2 Discriminat Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. 37 Nilai Hasil Cross Loading

	X1	X2	Y
DK1	0.993	0.923	0.948
DK2	0.92	0.88	0.899
DK3	0.989	0.916	0.938

DK4	0.938	0.889	0.908
DK5	0.985	0.944	0.963
DK6	0.974	0.923	0.936
DK7	0.787	0.839	0.762
DK8	0.723	0.617	0.67
DK9	0.858	0.7	0.755
DK10	0.97	0.895	0.918
DK11	0.984	0.919	0.943
KF1	0.73	0.807	0.703
KF2	0.852	0.925	0.905
KF3	0.833	0.776	0.783
KF4	0.692	0.818	0.737
KF5	0.637	0.791	0.668
KF6	0.993	0.923	0.948
KF7	0.686	0.764	0.667
KF8	0.737	0.84	0.812
M1	0.857	0.911	0.871
M2	0.759	0.743	0.818
M3	0.755	0.74	0.863
M4	0.836	0.875	0.91
M5	0.496	0.524	0.619
M6	0.817	0.704	0.794
M7	0.84	0.676	0.74
M8	0.789	0.9	0.863

Dari hasil *cross loading* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

5.3.3 Average Variance Extracted (AVE)

Dalam analisis faktor confirmatory, persentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergent indicator. Konstruk yang baik itu jika nilainya $AVE \geq 0,5$ (Rifai, 2015). Berikut adalah hasil average variance extracted (AVE) dalam penelitian ini

Tabel 5. 38 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.982	0.987	0.985	0.854
X2	0.936	0.945	0.947	0.693
Y	0.926	0.935	0.940	0.664

Berdasarkan hasil tabel diatas dimana nilai uji average variance extracted (AVE) disiplin kerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan nilai average variance extracted (AVE) dengan nilai yang lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa secara konstruk, reliabilitas variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja sudah tergolong baik.

5.3.4 Uji Reliabilitas

Tujuan melakukan pengujian reliabilitas yaitu untuk melihat secara statistik bagaimana korelasi atau kredibilitas antara item 1 dengan item lainnya yang saling berkesinambungan, artinya pada tiap pertanyaan ditentukan berdasarkan indikator pada teori minat beli. Jadi, dalam satu indikator terdapat pertanyaan atau item pernyataan yang disusun oleh peneliti. Adapun ketentuan syarat untuk dinyatakan reliabel adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dengan syarat harus lebih besar dari 0,6 ($> 0,6$) atau semakin mendekati nilai/angka 1 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 39 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.982	0.987	0.985	0.854
X2	0.936	0.945	0.947	0.693
Y	0.926	0.935	0.940	0.664

Berdasarkan tabel diatas, pada kuesioner disiplin kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,982 yang mana tentunya lebih besar dari ketentuan syarat reliabel yaitu 0,6 ($0,982 > 0,6$). Selanjutnya, untuk kuesioner kompensasi finansial juga memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari ketentuan reliabel yaitu 0,936 ($0,936 > 0,6$). Kemudian, pada kuesioner motivasi memiliki nilai sebesar 0,926 ($0,926 > 0,6$). Maka secara keseluruhan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai reabilitas yang tinggi.

5.4 Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

5.4.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. 40 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.932	0.928

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r-square untuk variabel motivasi yaitu sebesar 93,2% dan sisanya 6,8% (100% - 93,2%) diterangkan oleh konstruk lainnya yang tidak tergabung dalam penelitian ini.

5.4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Tabel 5. 41 Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.565	0.587	0.126	4.469	0,000
X2 -> Y	0.416	0.396	0.128	3.255	0.001

Berdasarkan gambar dan tabel yang telah dijabarkan di atas, dapat diketahui dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi dimana nilai p values menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi finansial terhadap motivasi dimana nilai p values menunjukkan angka 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$).

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Secara bersamaan dimana Berdasarkan data hasil koefisien determinasi dimana nilai adjust R square sebesar 93,2 % dan sisanya 6,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan yang pada PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru. Ini menunjukkan apabila semakin tinggi disiplin dan kompensasi finansial karyawan maka akan semakin termotivasi juga karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan dan kompensasi yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Motivasi ialah sebagai upaya yang bisa memberikan dorongan pada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang diinginkan. Motivasi memiliki tujuan untuk berusaha dalam mencapai target yang sudah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja yang diberi pada karyawan akan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, yang membuat akan giat dalam bekerja untuk pengembangan diri dalam bekerja. Menurut Parinussa (2011) bahwa “motivasi dapat diartikan dalam sebuah sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya, mereka yang bersikap positif dalam situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

kerja yang tinggi dan sebaliknya juga apabila mereka bersikap negatif dalam situasinya dalam bekerja maka menunjukkan motivasi kerjanya yang rendah”. Menurut Robbins (2008) menjelaskan “Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja ialah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karna terpenuhi kebutuhannya (Robbins, 2008).

Hal ini juga diperkuat dengan Jurnal Internasional oleh Rahmi syamsudin, Angga Pratama, Denok sunarsi, Azhar Affandi, Burhan rifudin, mujahidin dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja karyawan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama sama antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

5.5.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menjelaskan Pengaruh disiplin kerja terhadap Motivasi karyawan Pt. Marketama Indah dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja dimana nilai p values menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Disiplin kerja ialah satu satu perilaku seorang individu yang memperlihatkan ketaatan,kepatuhan, kesetian dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau norma norma sosial yang berlaku, salah satu faktor yang memiliki pengaruh dalam motivasi kerja adalah disiplin. Pendapat Rivai (2013)

“disiplin kerja adalah suatu yang dimanfaatkan para manager untuk berinteraksi bersama karyawannya supaya mereka ingin untuk mengubah suatu sifat dan sebagai suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan seorang karyawan agar mengikuti semua peraturan dan asas yang berlaku”.

Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan, dan juga norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis. Dermawan (2013). Disiplin adalah kesadaran seseorang dalam menaati peraturan dan norma normamasosial yang berlaku. Hasibuan (2016).

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi sejalan juga dalam jurnal Resento, Mohamad Amas lahat dan isnurrini hidayat (2018) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat atau signifikan terhadap motivasi kerja. Jurnal lain yang diteliti oleh Rosento, Mohammad Amas Lahat, Isnurrini hidayat susilowati (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Trisentosa dimana didalam jurnal tersebut disiplin kerja memiliki hubungan kuat terhadap motivasi kerja.

5.5.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Kemudian pada H2, dapat diketahui bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru dimana nilai p values menunjukkan angka 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$). Jadi, dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan harapan agar perusahaan dapat imbalan dari meningkatnya motivasi karyawan tersebut. Hal dikarenakan makin besar kompensasi finansial yang diberi maka semakin besar pula komitmen yang diberikan oleh karyawan untuk Perusahaan. Menurut Raharjo (2017) “kompensasi seharusnya dapat memotivasi karyawan untuk memberikan karyawan kinerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan”. Menurut bangun (2012) “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan”. Menurut Dessler (2018) menjelaskan “ Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung ialah upah, bonus, gaji, dan komisi komisi, selanjutnya ialah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung ialah fasilitas yang memadai, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan dan lain sebagainya”.

Penelitian ini relevan dengan jurnal internasional oleh Rijalu negash, Shimelis zuwedu dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi karyawan pada Staff Universitas Jimma Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi Finansial memiliki adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Penelitian juga relevan dengan jurnal yang diteliti oleh Siska putri, Arif partono (2017) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja hasil penelitian ini juga memperlihatkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini, maka yang akan menjadi kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara bersamaan atau secara simultan Disiplin kerja dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap Motivasi karyawan yang bekerja di PT. Marketama Indah Cabang Pekanbaru.
2. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Marketama Indah cabang Pekanbaru.
3. Kemudian pada uji hipotesis kompensasi finansial menjelaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Maktema Indah cabang Pekanbaru.

6.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan peneliti adalah:

1. Diharapkan bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan misalnya dalam menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Dan sebaiknya perusahaan juga memberi reward kepada karyawan yang membuat laporan kerja harian sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.
2. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kompensasi dan memberi gaji tambahan kepada karyawan yang telah mencapai target atau dengan memberikan reward diluar kompensasi yang diberikan perusahaan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
3. Diharapkan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja agar karyawan merasa puas apabila memperoleh hasil terbaik mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.*
- Abu Rizal Bakrie, 2020 *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Autosar Mandiri Tektonama Pekanbaru*
- Admin. (2020, Januari 2016). *Motivasi Kerja : Pengertian, Indikator, & Cara Meningkatkan!* Diambil dari www.linovhr.com:
<https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>
- Aslah, N. 2019. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Medan.*
- Dian Pane, Andi Yahya. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pada Driver Transportasi Online).*
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. M.Si., Psi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, MM. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Dra. Umi Farida, MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia II.*
- Elsa Adha Pratiwi. *2018 pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*
- Herdinawan, F. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan).*

- Irham Rifan Sulhi. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.*
- Kusnadi, D. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso.* Vol. 5, No. 4
- Muryanto. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Administratif Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.*
- Priyono Marnis, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia
Profil PT. Marketama Indah. <https://enesis.com/>
<https://www.e-jurnal.com/2014/02/jenis-jenis-disiplin-kerja.html>
- Rasnawati. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.*
- Roliza Agustin, Ismail. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran.*
- Rukhayati. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise.* Vol. 5, No. 2.
- Sibarani, E. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.* JOM FISIP Vol. 5, No. 1
- Siska Putri Atika, Arif Partono. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung.*

- Sofa, P. (2013, Mei 20). *Penilaian dan Jenis-jenis Kinerja Organisasi*. Diambil kembali dari massofa.wordpress.com: <https://massofa.wordpress.com/2013/05/20/penilaian-dan-jenis-jenis-kinerja-organisasi>
- Suddin, A, dkk. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal MSDM. Vol. 4, No. 1, 1-8.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (4ed)*. (S.Y Suryandari) Bandung ALFABETA. CV Retrieved. Februari 2008.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (3ed)*. (S.Y Suryandari) Bandung ALFABETA. CV Retrieved. September 2017.
- Utami Provita. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan*.
- Widyaningsih, R. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten.
- Yoga Ammar Prabowo. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogari*.
- Yulianti, S, dkk. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta*. Politeknosains Vol. VIII. No. 2. Hal: 20-25.