



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PILAR PRATAMA JAYA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Kelvin Wijaya

021118146

Wijayakelvin347@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PILAR PRATAMA JAYA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana
manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line, representing the signature of Prof. Dr. Yohanes Indrayono.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PILAR PRATAMA JAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis, 21 Juli 2022

Kelvin Wijaya
021118146

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP,
C.Eshter)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kelvin Wijaya

NPM : 021118146

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 21 Juli 2022



Kelvin Wijaya
021118146

@ Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

KELVIN WIJAYA. 021118146. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon S.E., MM. dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Taurusyanti, SE, MM. 2022.

Tujuan penelitian ini menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pada Cv. Pilar Pratama Jaya. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu deskriptif (descriptive research) dengan menggunakan metode penelitian Observasi dan kuesioner/angket. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif karena peneliti yang digunakan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui Observasi dan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dari analisis koefisien determinasi penelitian hasil analisis tersebut 97,7% menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya. Sedangkan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadirat KeTuhanan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya”** adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Kedua Orang Tua saya, Bapak Erwin Wijaya dan Ibu Katarina Ayin yang telah memberikan do'a dan dukungannya baik moril dan materil, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Pak Doni Wihartika, S.Pi., MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Radjab Tampubolon Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C.Eshter Selaku Ketua sidang penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Angka Priatna, SE., MM Selaku Anggota sidang penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
11. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
12. Adik saya Andreas Wijaya yang telah memberikan do'a dan banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.

13. Teman-teman yang selalu memberikan semangat.
14. Serta kepada semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Tuhan membalas kebaikannya.

Bogor, Juli 2022

(Kelvin Wijaya)

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Kompensasi.....	11
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2. Tujuan Kompensasi.....	11

2.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi.....	12
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.2.5. Indikator Kompensasi.....	14
2.3. Disiplin Kerja.....	15
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	15
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.4. Kinerja Karyawan.....	18
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.4.4. Penilaian Kinerja.....	20
2.4.5. Metode-Metode Teori Penilaian Kinerja.....	20
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21
2.5.1. Penelitian Sebelumnya.....	21
2.5.2. Kerangka Pemikiran.....	25
2.6. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7. Kalibrasi Instrumen.....	34
3.7.1. Hasil Penelitian Uji Validitas.....	34
3.7.2. Hasil Penelitian Uji Reliabilitas.....	37
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	38
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	38
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	39

3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi Rsquare.....	41
3.8.6. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1. Sejarah.....	44
4.1.2. Visi dan Misi.....	44
4.1.3. Struktur Organisasi.....	44
4.2. Profile Responden.....	44
4.3. Analisis Deskriptif.....	47
4.4. Pengujian Data.....	90
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	90
1. Uji Normalitas.....	90
• Metode Grafik Histogram.....	90
• Metode Normal P-Plot.....	90
4.4.2. Uji Multikolinearitas.....	91
4.4.3. Uji Heteroskedastitas.....	92
1. Metode Grafik.....	92
2. Metode Uji Glejser.....	93
4.4.4. Regresi Linear Berganda.....	94
4.4.5. Uji Hipotesis.....	96
1. Uji Analisis Koefisien Determinasi	96
2. Uji T.....	96
3. Uji F.....	97
4.5. Pembahasan.....	98
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	101
5.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Tabel 1.3 Data Pendapatan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X (X1 dan X2).....	33
Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert Variabel Y.....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 3.7 Tingkat Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	37
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1), (X2) Dan (Y).....	38
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil.....	39
Tabel 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya.....	48
Tabel 4.4 Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya.....	49
Tabel 4.5 Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.....	50
Tabel 4.6 Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.....	51
Table 4.7 Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk Meningkatkan kinerja.....	52
Table 4.8 Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi.....	53
Table 4.9 Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.....	54
Tabel 4.10 Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.....	55
Tabel 4.11 Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.....	56

Tabel 4.12 Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan.....	57
Tabel 4.13 Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.....	58
Tabel 4.14 Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan.....	59
Tabel 4.15 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kompensasi.....	60
Tabel 4.16 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	62
Tabel 4.17 Saya rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahan dari pimpinan.....	63
Tabel 4.18 Peralatan bekerja harus digunakan dengan hati-hati.....	64
Tabel 4.19 Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi Dan fungsi nya.....	65
Tabel 4.20 Saya bersedia berpakaian yang sopan sesuai norma saat bekerja.....	66
Tabel 4.21 Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, jika melanggar peraturan tersebut.....	67
Tabel 4.22 Saya harus pulang sesuai dengan jam standar dalam bekerja.....	68
Tabel 4.23 Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari dalam bekerja.....	69
Tabel 4.24 Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	70
Tabel 4.25 Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.....	71
Tabel 4.26 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja.....	72
Tabel 4.27 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.28 Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.....	75
Tabel 4.29 Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	76
Tabel 4.30 Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin.....	77
Tabel 4.31 Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan.....	78
Tabel 4.32 Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan.....	79
Tabel 4.33 Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.....	80

Tabel 4.34 Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu.....	81
Tabel 4.35 Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.....	82
Tabel 4.36 Saya menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.....	83
Tabel 4.37 Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	84
Tabel 4.38 Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif.....	85
Tabel 4.39 Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya.....	86
Tabel 4.40 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.....	87
Tabel 4.41 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 4.42 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.43 Hasil Heteroskedastitas.....	94
Tabel 4.44 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	95
Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	96
Tabel 4.46 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	97
Tabel 4.47 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Gaji Karyawan.....	3
Gambar 1.2 Grafik Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Gambar 1.3 Grafik Pendapatan.....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	90
Gambar 4.3 Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot.....	91
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karya dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut:

Gaji/Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. Fasilitas yang memadai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai. Kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indikator pada Kinerja sebagai berikut:

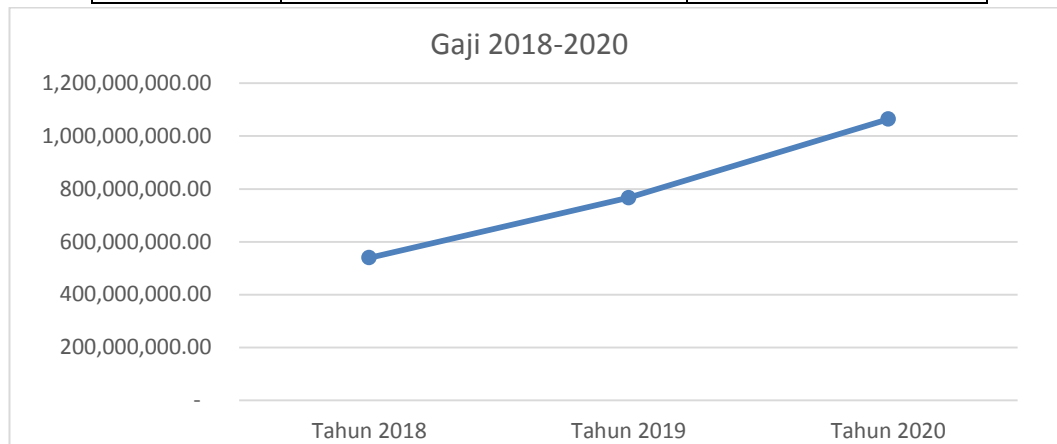
Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Tanggung Jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik

Untuk mengembangkan perusahaan maka faktor-faktor dari kinerja Pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan, faktor disiplin Pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan faktor kompensasi dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor kinerja padaPegawainya adalah Cv. Pilar Pratama Jaya merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Kacapiring 3 Taman Cimanggu Blok V-VI No. 10 RT. 001 RW. 012 Kedung Waringin Tanah Sareal Kota Bogor Jawa Barat adalah Usaha di bidang Kontraktor yang memproduksi besi, yang merupakan unit pelaksana teknis Bidang Konstruksi Pembangunan Mall, Apartemen, dan Lainnya. Setiap lembaga atau perusahaan pasti memiliki kendala dalam mencapai tujuannya. Belakangan ini karyawan mengalami kenaikan gaji. Hal ini cukup di khawatirkan oleh manajemen dan direktur karena dapat menyebabkan kecil nya keuntungan lembaga atau perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan pak Emil Kurniawan selaku Direktur Utama Cv. Pilar Pratama Jaya, berikut data gaji karyawan di Cv. Pilar Pratama Jaya :

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan

Cv. Pilar Pratama Jaya Pada Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji (Tahun)
2018	58	539,251,360
2019	60	766,531,200
2020	62	1,063,802,500



Sumber : Diolah Dari Data Gaji Kepegawaian Cv. Pilar Pratama Jaya

Gambar 1.1 Grafik Gaji Karyawan Tahun 2018-2020

Dari data dilihat pada tahun 2018 dengan jumlah 58 karyawan, dengan jumlah gaji Rp. 539.251.360 dalam satu tahun. Pada Tahun 2019 dengan jumlah 60 karyawan, dengan jumlah gaji Rp. 766.531.200 dalam satu tahun. Pada tahun 2020 dengan jumlah 62 karyawan, dengan jumlah gaji Rp. 1.063.802.500 dalam satu tahun.

Jika dilihat dari hasil pra survey Cv. Pilar Pratama Jaya diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam gaji yaitu masa kerja yang dapat mempengaruhi besarnya gaji Pegawai. Jadi Gaji sangat penting karena dengan adanya Gaji akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan disiplin kerja karyawan pada Pilar Pratama Jaya masih kurang, yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam kerja.

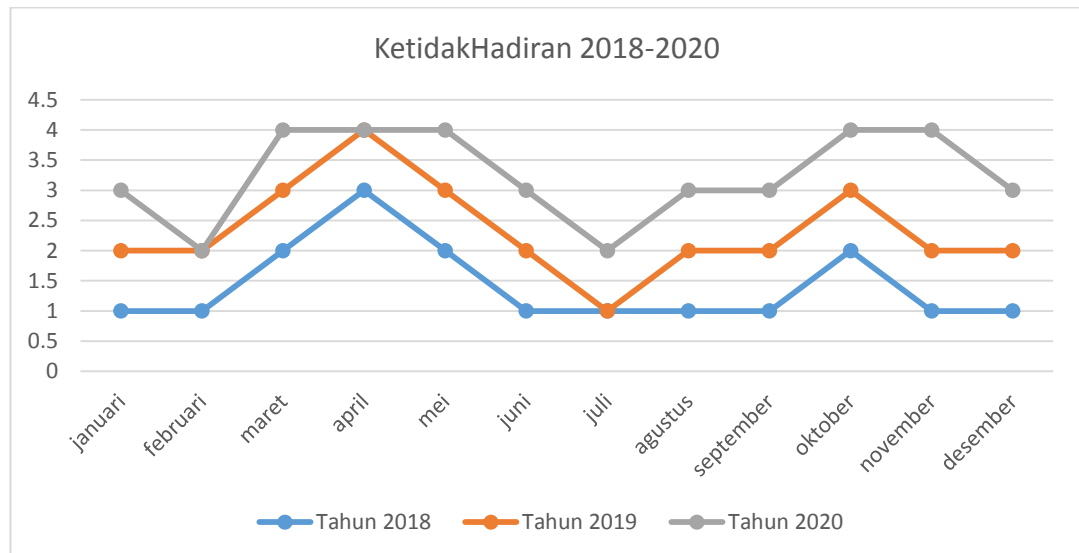
Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja. Setiap lembaga tentunya memiliki tujuan dan ingin mencapai tujuan tersebut. Lembaga pasti memiliki sumber daya manusia yang memiliki peranan yang cukup besar dalam usaha untuk mencapai tujuan

lembaga tersebut. Dalam kinerjanya karyawan perlu dilatih, dibimbing dan diarahkan dengan baik oleh manajemen perusahaan agar dapat memberikan kinerja yang terbaik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan

Cv. Pilar Pratama Jaya Pada tahun 2018 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Absensi	Presentasi Perkembangan Absensi
			Tidak Hadir	
2018	58	288	17	9,86%
2019	60	288	28	16,80%
2020	62	288	39	24,18%



Sumber : Diolah Dari Data Kepegawaian Cv. Pilar Pratama Jaya

Gambar 1.2 Grafik Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018-2020

Dari data diatas dilihat pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 58 orang tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun ada 17 dengan presentase sebesar 9,86%. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 60 orang tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun ada 28 dengan presentase sebesar 16,80%. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 76 orang tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun ada 39 dengan presentase sebesar 24,18%.

Terlihat ada peningkatan ketidakhadiran pada tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan melemahnya manajemen yang yang dilakukan Cv. Pilar Pratama Jaya, kebijakan yang terlalu keras, serta cuaca dan jam kerja yang kurang optimal. Tiap bulan Mei, Juni, dan Juli tahun 2018, 2019, dan 2020 terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan

mengalami penurunan, hal ini di karenakan banyak nya karyawan libur menjelang hari raya Idul Fitri. Sehingga terdapat dugaan bahwa disiplin kerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya kurang optimal. Pada bulan April dan Desember tahun 2018, 2019, dan 2020 terlihat meningkat pada grafik, hal tersebut di karenakan pada bulan April mulai nya perubahan Iklin cuaca sehingga banyak karyawan yang tidak hadir, melemahnya manajemen yang dilakukan oleh Cv. Pilar Pratama Jaya, kebijakan yang terlalu keras, dan jam kerja Cv. Pilar Pratama Jaya kurang menyenangkan. Sehingga terdapat dugaan bahwa disiplin kerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya kurang optimal.

Pada bulan Mei, Juni, dan Juli terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan, hal ini di karenakan banyak nya karyawan libur menjelang hari raya Idul Fitri. Sehingga terdapat dugaan bahwa disiplin kerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya kurang optimal

Disiplin kerja sangat penting karena dengan Pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja Pegawai dalam melakukan tugas, Pegawai memerlukan petunjuk kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja.

Tabel 1.3 Data Pendapatan

Cv. Pilar Pratama Jaya Pada Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pendapatan (Tahun)
2018	58	2,530,680,500
2019	60	2,861,070,650
2020	62	2,745,827,450



Sumber : Diolah Dari Data Pendapatan Cv. Pilar Pratama Jaya

Gambar 1.3 Grafik Pendapatan Cv. Pilar Pratama Jaya Tahun 2018-2020

Dari data dilihat pada tahun 2018 dengan jumlah 58 karyawan, dengan jumlah pendapatan Rp. 2.530.680.500 dalam satu tahun. Pada Tahun 2019 dengan jumlah 60 karyawan, dengan jumlah pendapatan Rp. 2.861.070.650 dalam satu tahun. Pada tahun 2020 dengan jumlah 62 karyawan, dengan jumlah pendapatan Rp. 2.745.827.450 dalam satu tahun.

Terlihat ada peningkatan tingkat pendapatan dari tahun 2018, 2019 dan menurunnya tingkat pendapatan pada tahun 2020. Hal ini dikarenakan Prestasi hasil Kinerja yang menurun, tenaga karyawan yang tidak hadir cukup banyak di tahun 2020 dan adanya pandemi covid19 sehingga hasil kinerja produksi kurang maksimal, dan konsekuensi kegagalan dalam menyelesaikan target pekerjaan. Oleh karena itu dapat berdampak performa/kinerja karyawan menjadi buruk sehingga dapat mengakibatkan penurunan tingkat pendapatan. Maka seharusnya Cv. Pilar Pratama Jaya mengevaluasi dan mengadakan pelatihan bagi tenaga karyawan agar bisa bertanggung jawab terhadap tugasnya, disiplin dalam pekerjaan sehingga tidak mengalami penurunan setiap tahunnya.

Meningkatnya kinerja dalam perusahaan tentu tidak terlepas dari kedisiplinan dan kompensasi seluruh anggota perusahaan. Karena disiplin dan kompensasi merupakan komponen terpenting yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan, tingkat gaji, dan tingkat pendapatan mengalami penurunan dan peningkatan, hal ini bahwa ada yang mempengaruhi kedisiplinan, gaji, dan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cv. Pilar Pratama Jaya”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang di atas terdapat indentifikasi masalah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cv. Pilar Pratama Jaya. Pengaruh yang mendukung penyebab terjadinya kompensasi dan disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan kompensasi yang dilaksanakan di Cv. Pilar Pratama Jaya.
2. Bagaimana pengaruh pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan di Cv. Pilar Pratama Jaya.
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan kinerja karyawan yang dilaksanakan di Cv. Pilar Pratama Jaya.
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv. Pilar Pratama Jaya.
5. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv. Pilar Pratama Jaya.
6. Bagaimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap kompensasi di Cv. Pilar Pratama Jaya.
7. Bagaimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Cv. Pilar Pratama Jaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akan penulis gunakan dalam penulisan proposal sebagai salah satu syarat menempuh ujian tingkat sarjana satu (S1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang harus dicapai dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan informasi mengenai peranan manajemen sumber daya manusia di Cv. Pilar Pratama Jaya. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi kajian yang lebih komprehensif dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini juga berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi penulis agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisis fakta, fenomena, gejala, dan peristiwa yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat di tarik kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan dalam menyajikan atau menulis penelitian ini sehingga penelitian ini bisa selesai tepat pada waktunya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis penelitian ini di harapkan berguna terhadap sumbangan pemikiran mengenai pengembangan kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan bagi Cv. Pilar Pratama Jaya , hasil dari penelitian ini dapat di jadikan masukan dan bahan evaluasi mengenai bagaimana pelaksanaan pelatihan terhadap kompetensi dan dampaknya terhadap kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan zaman

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terhadap berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Menurut Hasibuan (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. *according to Robbins & Coulter (2012) There are 4 dimensions in the HRMP that are considered very important in increasing employee motivation, commitment, and satisfaction which directly impact the employee's intention to stay in the company. The four dimensions are Training and Development, Career Development, Compensation and Benefit, and Performance Appraisal.*

According to Castle et al. (2008) The employee's desire to stay in the company is influenced by personal characteristics, characteristics related to roles in the company, characteristics of company facilities, opportunities for employee turnover, and job characteristics.

Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry, penelitian sumber daya manusia, penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan seleksi: Proses penarikan perhatian sejumlah calon pegawai potensi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industri: Sebuah system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur perusahaan, pekerjaan atau buruh dan pemerintah.
7. Penelitian Sumber Daya Manusia: Studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen merupakan salah satu cara pengelolaan secara terstruktur baik segi perencanaan, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan kerja, hubungan industri, maupun penelitian. Fungsi dapat dijalankan sesuai dengan kebutuhan setiap perusahaan agar memaksimalkan tujuan perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sementara menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

2.2 Kompensasi

2.2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. *Mondy & Noe (2005) explains that compensation is any form of reward received by a person in return for his contribution to the organization. According to Milkovich dan Newman (2005) defines compensation as referring to all forms, from financial rewards as well as measurable services and benefits that employees receive as part of an employment relationship.*

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasanya yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan

perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam Priansa (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/Upah
Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif
Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan
Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas
Fasilitas yang memadai

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Hamali (2016) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “ Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada”. *According to Schermerhorn (Schermerhorn 2010), “discipline is the act of influencing behavior through reprimand”. Discipline in view Newstorm (Newstorm 2007), “discipline is management action to enforce organizational standards.”*

Disiplin kerja preventif yakni dengan memberikan sanksi skors kepada karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan, sedangkan Disiplin kerja Korektif yakni seorang Manager atau direktur menegur serta menasihati karyawannya yang ketahuan melanggar peraturan perusahaan.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen dalam menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam Hartatik (2018) jenis – jenis disiplin kerja :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu perusahaan mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian karyawan akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin pegawai karena pimpinan adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan pimpinan saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para karyawan akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Seorang pimpinan harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada karyawan yang melanggar disiplin maka pimpinan harus

memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua karyawan merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian karyawan yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Karyawan juga memiliki keluhan dan masalah – masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para karyawan akan mendapat disiplin yang baik.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong karyawan untuk berdisiplin

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggungjawab

merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Sikap, norma, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi seluruh aspek yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko kesalahan motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Wibowo (2016) Kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Colquitt, et.al. (2009) define performance “Job performance is formally defined as the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.” Sependapat dengan Colquitt, dkk. According to Campbell (2017) that “Performance is defined as any behavior or activity, under the individual’s control, adjustable in terms of ability and relevant for the organizational goals.”

Berdasarkan beberapa teori di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan instansi dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur job design.

Berdasarkan uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diperoleh melalui efektivitas dan efisiensi, wewenang sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, disiplin, inisiatif, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli, indikator kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan indikator penilaian kinerja kualitas dimana seorang pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan, kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan, ketepatan waktu dimana karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan, kerjasama yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan pegawai lain, tanggung jawab dimana seorang pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, target dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, taat asas dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan harus secara benar, transparan, maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.4.4. Penilaian Kinerja

Menurut Susilowati, *et.al* (2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Menurut Kasmir (2017) Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau atasan kepada bawahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang dilakukan secara sistem periodik, dimana menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

2.4.5. Metode-Metode Teori Penilaian Kinerja

Secara umum Menurut Bintaro (2017) terdapat 2(dua) metode cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang

lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1.
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Asmayana (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	Variabel X (Kompensasi) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X: Gaji, Insentif, Tunjangan Variabel Y: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Kemampuan bekerja sendiri, Pemahaman dan pengenalan pekerjaan, Kemampuan memecahkan persoalan.	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, digunakan sampel sebanyak empat puluh responden pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 19,051 + 0,263$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar (2018)
2	Salmawati (2017)	Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar	Variabel X (Manajemen Upah) Variabel Y (Produktifitas Tenaga Kerja)	Variabel X: Jam kerja tenaga kerja, Prestasi tenaga kerja, Upah minimum kabupaten/kota, Penentuan hari libur Variabel Y: Kemampuan, Mutu, Semangat kerja, Pengembangan	Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T. Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 30,666 + 0,431 X$ yang artinya manajemen upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05 adalah sebesar 1,987. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak	Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar (2017)

				diri, efisiensi	ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	
3	Yulika Cindrawasih (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya	<p>Variabel X: (Kompetensi)</p> <p>Variabel X: (Kompensasi)</p> <p>Variabel X: (Kepuasan Kerja)</p> <p>Variabel Y: (Kinerja Karyawan)</p>	<p>Variabel X1: Pengetahuan (<i>knowledge</i>), Pemahaman (<i>understanding</i>), Kemampuan (<i>skill</i>), Nilai (<i>value</i>), Sikap (<i>attitude</i>), Minat (<i>interest</i>)</p> <p>Variabel X2: Gaji/Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas</p> <p>Variabel X3: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap rekan kerja</p> <p>Variabel Y: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan</p>	<p>Teknik sampel yang digunakan adalah teknik <i>Non Probability Sampling</i> dengan menggunakan <i>sampling</i> jenuh. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Kesimpulan Penelitian: kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Skv Sejahtera Surabaya. Kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Skv Sejahtera Surabaya. Diantara variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Skv Sejahtera Surabaya adalah variabel Kompetensi.</p>	Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya (2019)

				bekerja sama		
4	Anggun (2018)	Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BP-Paud Dan Dikmas Sumatera Utara Medan	Variabel X1: (Pengaruh Gaji) Variabel X2: (Disiplin Kerja) Variabel Y: (Kinerja Pegawai)	Variabel X1: Pengalaman kerja, Prestasi kerja, Pendidikan, Upah minimum kabupaten/ kota, Absensi Variabel X ₂ : Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. Variabel Y: Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau Sarana, Kompetensi, Motif, Peluang	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variable gaji yaitu ($0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,889 > t_{tabel} 1,666$), sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variabel disiplin kerja yaitu ($0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,666 > t_{tabel} 1,666$), Secara simultan variabel gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai ($0,002 < 0,05$ dan $f_{hitung} 101,290 > f_{tabel} 3,12$).	Skripsi Universitas Medan Area (2018)
5	Dani Chistiawati (2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta	Variabel X1: (Kompensasi) Variabel X2: (Lingkungan Kerja) Variabel X3: (Disiplin Kerja)	Variabel X1: Gaji, Insentif (Bonus & Komisi), Tunjangan, Variabel X2: Kebersihan, Penerangan, Suhu/Mutu Udara,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Strategi Inisiatif Media dengan nilai $t_{hitung} 3.889 > t_{tabel} 1.682$ dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 , lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Skripsi Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta (2018)

			<p>Variabel Y: (Kinerja Karyawan)</p>	<p>Pengaturan Ruang Kerja, Keamanan Kerja, Hubungan Sesama Rekan Kerja, Peraturan Kerja(Tata Tertib)</p> <p>Variabel X3: Balas Jasa, Keadilan, Waksat, Sanksi Hukuman, Ketegasan</p> <p>Variabel Y: Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Karyawan, Ketepatan Tepat waktu</p>	<p>Strategi Inisiatif Media dengan nilai $t_{hitung} -3.447 < t_{tabel} 1.682$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Strategi Inisiatif Media dengan nilai $t_{hitung} -3.237 < t_{tabel} 1.682$ dan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Strategi Inisiatif Media dengan nilai $F_{hitung} 9.199 > F_{tabel} 2.827$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.</p>	
--	--	--	---	--	--	--

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Asmayana (2018): Dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam indikator pada pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan, tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Kantor dinas Perdagangan kota Makassar.
2. Salmawati (2017): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada beberapa indikator yang digunakan dan menggunakan metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T, tetapi memiliki perbedaan dalam jumlah karyawan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda.
3. Yulika Cindrawasih (2019): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator kompensasi dan kinerja karyawan, akan tetapi memiliki perbedaan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik sampel yang digunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh, dari lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda yaitu di PT. SKV Sejahtera Surabaya

4. Anggun (2018): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator gaji dan disiplin kerja dan pada teknik analisis data yang digunakan menggunakan metode regresi linier berganda akan tetapi memiliki perbedaan dalam lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda.
5. Dani Chistiawati (2018): Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dan penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, akan tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda yaitu PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/Upah
Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif
Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan
Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas
Fasilitas yang memadai

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Sikap
yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma
yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan

oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggungjawab

merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

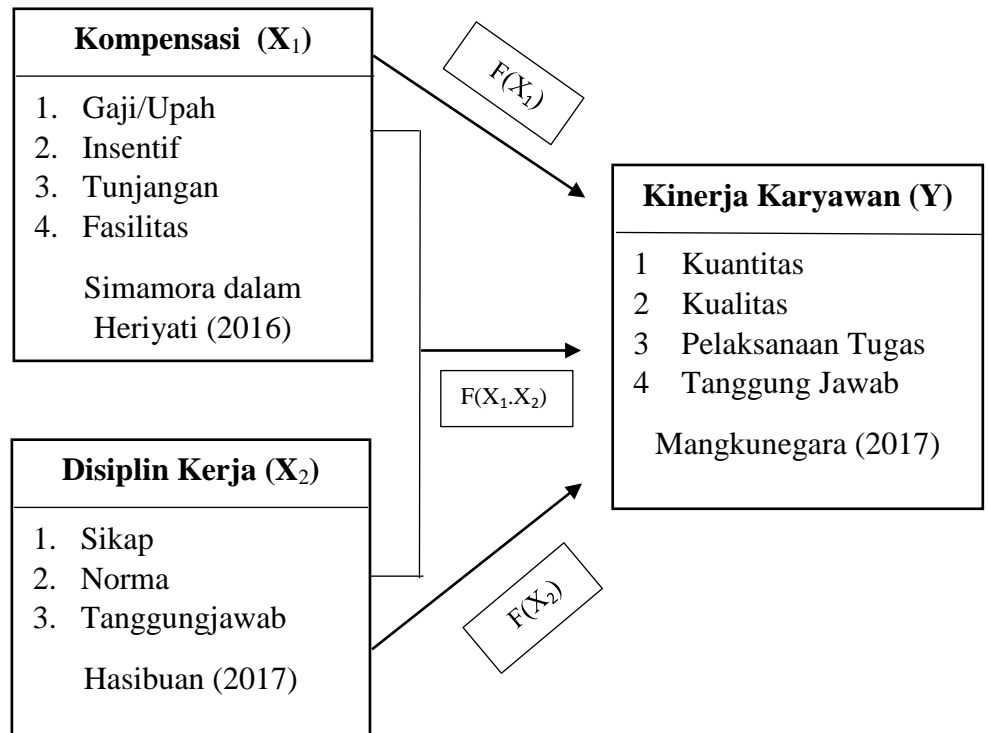
Sikap, norma, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi seluruh aspek yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko kesalahan motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai.

Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai. Kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indikator pada Kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
2. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena kompensasi, disiplin kerja, memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Pernyataan sesuai dengan hasil penelitian Asmayana (2018), Salmawati (2017), Ryang (2019), Anggun (2018), Kurniati (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif

antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kompensasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Cv. Pilar Pratama Jaya. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut:kinerja pegawai pada Cv. Pilar Pratama Jaya. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$F(X_1)$ = Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$F(X_2)$ = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$F(X_1.X_2)$ = Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya.
2. Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya.
3. Diduga terdapat pengaruh antara Kompenasi, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif dapat mengetahui pengaruh antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) yaitu penelitian ini berusaha menjelaskan variabel X yang akan mempengaruhi variabel Y . Penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh kompensasi sebagai variabel *Independent* (X_1), disiplin kerja sebagai variabel *Independent* (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan dikarenakan jumlah karyawan yaitu 57 orang yang dijadikan responden pada Cv. Pilar Pratama Jaya.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan penelitian pada Cv. Pilar Pratama Jaya di Kacapiring 3 Taman Cimanggu Blok V-VI No. 10 RT. 001 RW. 012 Kedung Waringin Tanah Sareal Kota Bogor Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam pembuatan penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata dan gambar. Data ini dapat diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi.
2. Data Kuantitatif yaitu yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan diperoleh dari sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi, dan kuesioner secara langsung dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji/Upah	1. Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 2. Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah 3. Tingkat perusahaan tepat waktu dalam memberikan gaji	Ordinal
	2. Insentif	1. Tingkat kesesuaian pemberian insentif / bonus sesuai dengan jabatan atau posisi 2. Tingkat insentif/bonus yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada karyawan 3. Tingkat perusahaan memberikan insentif/bonus kepada para karyawan yang melakukan kinerja dengan baik	Ordinal
	3. Tunjangan	1. Tingkat perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan 2. Tingkat tunjangan yang diberikan adil dan merata 3. Tingkat perusahaan memberikan pertolongan social ketika karyawan membutuhkan	Ordinal
	4. Fasilitas	1. Perusahaan menyediakan fasilitas 2. Fasilitas disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan fasilitas yang sesuai dengan jabatan/posisi karyawan tersebut	Ordinal

		3. Fasilitas yang diberikan layak dan memadai	
Disiplin Kerja (X2)	1. Sikap	1. Selalu mengikuti sikap dan arahan dari pimpinan 2. Menggunakan peralatan bekerja secara hati-hati 3. Melakukan tugas sesuai dengan posisi dan fungsi	Ordinal
	2. Norma	1. Selalu berpakaian sesuai norma, yang sopan saat bekerja 2. Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan 3. Melakukan pulang sesuai jam kantor	Ordinal
	3. Tanggungjawab	1. Memperoleh pekerjaan dengan penuh tanggungjawab 2. Selalu hadir tepat waktu 3. Selalu menaati peraturan yang ditetapkan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1 Kuantitas	1. Karyawan mampu menyelesaikan dengan kebutuhan karyawan dan fasilitas yang sesuai dengan jabatan/posisi karyawan tersebut. 2. Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	Ordinal
	2 Kualitas	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti 2. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan 3. Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	3 Pelaksanaan Tugas	1. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan 2. Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	Ordinal
	4 Tanggung Jawab	1. Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan 3. Karyawan dapat memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Untuk dalam penelitian ini adalah para karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang dilakukan adalah dengan mengambil semua populasi karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya sebanyak 57 (populasi), maka peneliti mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data Primer

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya.

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya kuesioner disebarkan kepada pegawai Cv. Pilar Pratama Jaya.

2. Data Sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoretis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, download jurnal, dan sebagainya.

1. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

2. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan lain sebagainya.

3. Skala Likert

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert karena menurut Sugiyono (2016), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian orang tentang fenomena social yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X (X₁ dan X₂)

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert Variabel Y

Keterangan	Skala
Selalu	5
Sering	4
Pernah	3
Ragu-ragu	2
Tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner relative banyak menurut Sugiyono (2016) penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23 yaitu:

$$\text{Rumus : } \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah responden
- y = Skor total tiap responden
- x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Satuan
1	0,642	0,361	Valid
2	0,529	0,361	Valid
3	0,702	0,361	Valid
4	0,701	0,361	Valid
5	0,584	0,361	Valid
6	0,408	0,361	Valid
7	0,685	0,361	Valid

8	0,733	0,361	<i>Valid</i>
9	0,507	0,361	<i>Valid</i>
10	0,783	0,361	<i>Valid</i>
11	0,670	0,361	<i>Valid</i>
12	0,783	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan dari variabel Kompensasi didapatkan 12 (dua belas) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel .

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X2)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Satuan
1	0,558	0,361	<i>Valid</i>
2	0,603	0,361	<i>Valid</i>
3	0,430	0,361	<i>Valid</i>
4	0,748	0,361	<i>Valid</i>
5	0,646	0,361	<i>Valid</i>
6	0,622	0,361	<i>Valid</i>
7	0,715	0,361	<i>Valid</i>
8	0,798	0,361	<i>Valid</i>
9	0,491	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja didapatkan 9 (sembilan) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel .

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Satuan
1	0,611	0,361	<i>Valid</i>
2	0,633	0,361	<i>Valid</i>
3	0,391	0,361	<i>Valid</i>
4	0,795	0,361	<i>Valid</i>
5	0,603	0,361	<i>Valid</i>
6	0,588	0,361	<i>Valid</i>
7	0,685	0,361	<i>Valid</i>
8	0,746	0,361	<i>Valid</i>
9	0,473	0,361	<i>Valid</i>
10	0,795	0,361	<i>Valid</i>
11	0,600	0,361	<i>Valid</i>
12	0,592	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan didapatkan 12 (dua belas) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument (Sugiyono, 2016) penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

Rumus :

$$a = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2}\right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas alpa cronboach

k = Jumlah Instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$ = Varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliable atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Adapun tingkat reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* :

Tabel 3.7 Tingkat Reabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliable
> 0,20 – 0,39	Tidak reliable
> 0,40 – 0,59	Cukup reliable
> 0,60 – 0,79	Reliable
> 0,80 – 1,00	Sangat reliable

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan didapatkan 12 (dua belas) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel.

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi(X1)	0,863	0,60	<i>Reliabel</i>
2.	Disiplin kerja(X2)	0,800	0,60	<i>Reliabel</i>
3.	Kinerja karyawan(Y)	0,858	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Hasil pengujian reliabilitas untuk Kompensasi (X1) , Disiplin Kerja (X2) , dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6.

3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan sebagai

berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkaisar antara 20% sampai 100%, maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Interval Nilai	Keterangan
81-100	Sangat Baik/Sangat Sering
61-80	Baik/Sering
41-60	Cukup Baik/Ragu-ragu
21-40	Kurang Baik/Pernah
0-20	Sangat Kurang Baik/Tidak Pernah

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penyajian dapat berupa tabel, grafik maupun diagram lingkaran (Sugiyono, 2016)

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov* menurut Ghazali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*, ada atau

tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dalam lawanya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dapat dikatan dalam data tersebut multikolinearitas menurut Ghozali (2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang hemokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Kompensasi) variabel X2 (Disiplin Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- b1 dan b2 = Koefisien regresi variabel independen
- X1 = Variabel bebas (Kompensasi)
- X2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a,b1,b2, digunakan persamaan sebagai berikut :

1. $\sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$

$$2. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Rsquare. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted R Square), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.8.6. Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (Dependen variabel), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

3.8.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan menurut Sugiyono (2016) yaitu “untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi”. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan

$$\text{Rumus : } t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{1-r_{xy}^2}$$

Keterangan =

t = Nilai uji t

n = Banyaknya Sampel

r_{xy} = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_0) yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila : t hitung < t tabel

H_0 ditolak apabila : t hitung > t tabel

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Dengan perumusan hipotesisnya adalah:

H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{03} : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.8.6.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagaian ANOVA menggunakan SPSS versi 23. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, terhadap pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

- c. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Profil Instansi

Nama Instansi : CV. Pilar Pratama Jaya

Alamat Instansi : Kacapiring 3 Taman Cimanggu Blok V-VI No. 10 RT. 001
RW. 012 Kedung Waringin Tanah Sareal Kota Bogor

No Telpon/Fax : +62 817-781-106

4.1.1 Sejarah

CV. Pilar Pratama Jaya merupakan unit pelaksanaan konstruksi (UPK) sebagai hasil peningkatan proses pembagunan apartemen, hotel, dan pembagunan lainnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Direktur Utama(Owner) Pilar Pratama Jaya tiga pejabat yaitu (1) Konsultan Perencana, (2) Konsultan Pengawas dan, (3) Kontraktor Pelaksana.

4.1.2 Visi dan Misi Cv. Pilar Pratama Jaya

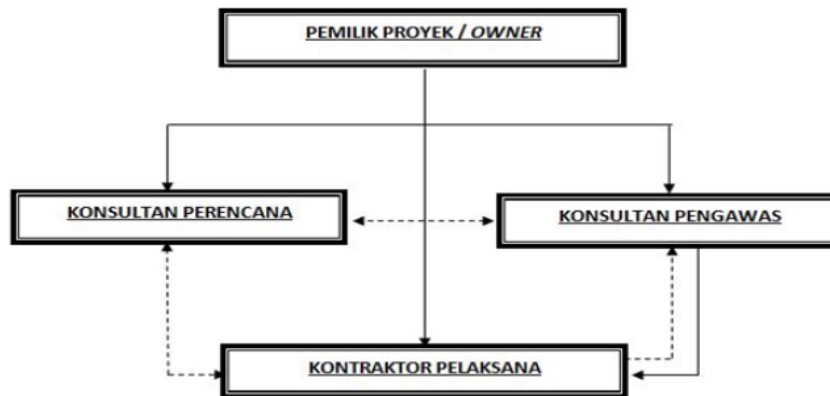
- Visi

“Terwujudnya pembagunan apartemen, hotel, dan sebagai nya, sehingga menghasilkan produk-produk yang handal dan bermutu dalam mewujudkan Customer Satisfaction

- Misi

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komprehensif, mensejahterakan karyawan serta memberikan peluang dan kesempatan secara proporsional untuk berprestasi secara professional.

4.1.3 Struktur Organisasi Cv. Pilar Pratama Jaya



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Cv. Pilar Pratama Jaya

4.2 Profil Responden

Profil responden Penelitian ini ditujukan pada karyawan Cv Pilar Pratama Jaya penyebaran kuesioner. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini

mengadopsi dari penelitian sebelumnya yang mempunyai variabel dependen dan independen yang sama dengan penelitian ini. Metode penarikan sampel yang dilakukan adalah dengan mengambil semua populasi karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya sebanyak 57 (populasi), maka peneliti mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus).

a. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	52	91,2 %
Perempuan	5	8.8 %
Jumlah Total	57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 dengan presentase 91,2% dan responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 5 dengan presentase 8,8%. Dengan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam memberikan tanggapan pada kuesioner penelitian ini dibandingkan dengan responden laki-laki.

2) Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-30 tahun	3	5,2%
30-40 tahun	25	43,8%
>40 tahun	28	49,1%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini kebanyakan berumur 31 karyawan berumur >40 tahun dengan presentasinya 49,1%, Kemudian usia 30-40 tahun dengan jumlah 25 karyawan yang prosentasinya sebanyak 43,8%. Sedangkan mahasiswa berumur 18-30 tahun berjumlah 1 dengan presentase 5,2%.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai frekuensi dan persentase dari variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan ke 57 responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah para karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya. Kuesioner ini berisikan 33 butir pernyataan yang terdiri dari 12 pernyataan untuk Variabel Kompensasi (X1), 9 butir pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2) dan 12 butir pernyataan untuk Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan masing-masing indikator dilakukan tabulasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara kuantitatif jawaban responden pada setiap butirnya. Hasil tabulasi jawaban responden untuk variable X1, X2 dan Y adalah :

4.3.1 Kompensasi (X1) Karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya

Menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan faktor kompensasi yang dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variable kompensasi terdiri atas 12 dimensi yang berasal

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalJawabanResponden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

dari 4 indikator kompensasi, dapat disajikan dalam table tersebut.

1. Kompensasi Terhadap Gaji/Upah

Tabel 4.3

Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya .

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	1	1,5	3
Setuju	4	43	65,2	172
Sangat setuju	5	13	19,7	65
Jumlah		57	100,0	240
Total tanggapan responden			84,21	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 65,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 1,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 19,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 240 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Total Jawaban Responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{57} \times 100 = 84,21\% \end{aligned}$$

Tabel 4.4

Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	11	16,7	33
Setuju	4	33	50,0	132
Sangat setuju	5	13	19,7	65
Jumlah		57	100,0	230
Total tanggapan responden		80,70		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 50% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 16,7% menyatakan bahwa cukup setuju, 19,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 230 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$\begin{aligned} &= \frac{230}{57} \times 100 = 80,70\% \end{aligned}$$

Tabel 4.5

Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	6,1	12
Setuju	4	43	65,2	172
Sangat setuju	5	10	15,2	50
Jumlah		57	100,0	234
Total tanggapan responden		82,10		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 65,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 15,2% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 234 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{57} \times 100 = 82,10\% \end{aligned}$$

2. Kompensasi Terhadap Insentif

Tabel 4.6

Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	6,1	12
Setuju	4	42	63,6	168
Sangat setuju	5	11	16,7	55
Jumlah		57	100,0	235
Total tanggapan responden		82,45		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 63,6% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 16,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 235 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{57} \times 100 = 82,45\% \end{aligned}$$

Tabel 4.7

Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	2	3,0	6
Setuju	4	45	68,2	180
Sangat setuju	5	10	15,2	50
Jumlah		57	100,0	236
Total tanggapan responden			82,80	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 68,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 3,0% menyatakan bahwa cukup setuju, 15,2% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 236 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 82,80\% \end{aligned}$$

Tabel 4.8

Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	6,1	12
Setuju	4	30	45,5	120
Sangat setuju	5	23	34,8	115
Jumlah		57	100,0	247
Total tanggapan responden		86,66		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 45,5% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 34,8% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 247 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

Total Tanggapan Responden = _____ x 100

$$= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{57} \times 100 = 86,66\%$$

3. Kompensasi Terhadap Tunjangan

Tabel 4.9

Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	7	10,6	21
Setuju	4	42	63,6	168
Sangat setuju	5	8	12,1	40
Jumlah		57	100,0	229
Total tanggapan responden		80,35		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 63,6% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 10,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 12,1% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 229 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{229}{57} \times 100 = 80,35\%$$

Tabel 4.10

Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	5	7,6	15
Setuju	4	39	59,1	156
Sangat setuju	5	13	19,7	65
Jumlah		57	100,0	236
Total tanggapan responden		82,80		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 59,1% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 7,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 19,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 236 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Total Jawaban Responden}} \times 100 \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 82,80\% \end{aligned}$$

Tabel 4.11

Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	2	3,0	6
Setuju	4	29	43,9	116
Sangat setuju	5	26	39,4	130
Jumlah		57	100,0	252
Total tanggapan responden			88,42	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 43,9% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 3% menyatakan bahwa cukup setuju, 39,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 252 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$\begin{aligned} &= \frac{252}{57} \times 100 = 88,42\% \end{aligned}$$

4. Kompensasi Terhadap Fasilitas

Tabel 4.12

Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	4,5	9
Setuju	4	43	65,2	172
Sangat setuju	5	11	16,7	55
Jumlah		57	100,0	236
Total tanggapan responden		82,80		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 65,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 16,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 236 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Total Jawaban Responden}} \times 100 \\ &= \frac{236}{57} \times 100 = 82,80\% \end{aligned}$$

Tabel 4.13

Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	4,5	9
Setuju	4	45	68,2	180
Sangat setuju	5	9	13,6	45
Jumlah		57	100,0	234
Total tanggapan responden			82,10	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 68,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 13,6% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 234 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

Total Tanggapan Responden = _____ x 100

Skor Teringgi Responden

$$= \frac{234}{57} \times 100 = 82,10\%$$

Tabel 4.14

Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	4,5	9
Setuju	4	43	65,2	172
Sangat setuju	5	11	16,7	55
Jumlah		57	100,0	236
Total tanggapan responden			82,80	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 65,2% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 16,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 236 artinya karyawan merasakan upah yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100$$

$$\begin{aligned} &= \frac{236}{57} \times 100 = 82,80\% \end{aligned}$$

Tabel 4.15
Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi Cv. Pilar
Pratama Jaya

No.	Ukuran	Tanggapan responden	Rata-rata Predikator
1. Gaji / Upah			
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya .	84,2	
2	Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya	80,7	82,3
3	Upah / gaji dari perusahaan sesuaidengan harapan saya.	82,1	
2. Insentif			
4	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	82,4	
5	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.	82,8	83,9
6	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi	86,6	
3. Tunjangan			
7	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.	80,3	
8	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.	82,8	83,8
9	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.	88,4	
4. Fasilitas			
10	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan	82,8	

11	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.	82,1	82,5
12	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pean karyawan kerja	82,8	

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas rata-rata tanggapan responden mengenai variable kompensasi yaitu sebesar 83,1%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variable kompensasi.

Tanggapan respon paling besar nilainya pada indikator insentif yaitu memiliki predikat 83,9%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator gaji/upah yaitu 82,3%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator sikap pada pertanyaan ke-9 yaitu Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan dengan rincian sebesar 88,4%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator tunjangan pada pernyataan ke-7 yaitu Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan dengan rician sebesar 80,3%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variable X2 yaitu Kompensasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi

Statistics		
KOMPENSASI		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		49,91
Std. Error of Mean		,521
Median		50
Mode		50
Std. Deviation		3,933
Variance		15,474
Skewness		-,454
Std. Error of Skewness		,316
Kurtosis		2,653
Std. Error of Kurtosis		,623
Range		24
Minimum		36
Maximum		60
Sum		2845

Sumber: Outpus SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric kompensasi berdasarkan pertanyaan yang biasa dijawab rata-ratanya adalah 49,91 dengan range 24 dan total skor tersebut 2845. Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada Cv. Pilar Pratama Jaya maka untuk mengetahui hasil pengolahan data data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.12 + 5.12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut , maka diketahui bahwa skor rata-rata empiric sebesar 49,91 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variable kompensasi karyawan dapat dikatakan cukup baik

4.3.2 Disiplin kerja (X2) karyawan Cv. Pilar Pratama Jaya

Menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan faktor disiplin kerja yang dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variable disiplin kerja terdiri atas 9 dimensi yang berasal dari 3 indikator disiplin kerja, dapat disajikan dalam table tersebut.

1. Disiplin Kerja Terhadap Sikap

Tabel 4.17

Saya secara rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahan dari pimpinan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	1,5	2
Netral	3	14	21,2	42
Setuju	4	30	45,5	120
Sangat setuju	5	12	18,2	60
Jumlah		57	100,0	224
Total tanggapan responden		78,59		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 45,5% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 21,2% menyatakan bahwa cukup setuju, 18,2% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 224 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{224}{57} \times 100 = 78,59\%$$

Tabel 4.18

Peralatan bekerja harus digunakan dengan hati-hati

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	10	15,2	30
Setuju	4	23	34,8	92
Sangat setuju	5	24	36,4	120
Jumlah		57	100,0	242
Total tanggapan responden		84,91		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 34,8% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 15,2% menyatakan bahwa cukup setuju, 36,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 242 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{242}{57} \times 100 = 84,91\%$$

Tabel 4.19

Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	5	7,6	15
Setuju	4	18	27,3	72
Sangat setuju	5	34	51,5	170
Jumlah		57	100,0	257
Total tanggapan responden		90,17		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 27,3% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 7,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 51,5% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 257 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{257}{57} \times 100 = 90,17\% \end{aligned}$$

2. Disiplin Kerja Terhadap Norma

Tabel 4.20

Saya harus bersedia berpakaian yang sopan sesuai norma saat bekerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	6	9,1	18
Setuju	4	31	47,0	124
Sangat setuju	5	20	30,3	100
Jumlah		57	100,0	242
Total tanggapan responden		84,91		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 9,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 30,3% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 242 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{242}{57} \times 100 = 84,91\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.21

Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, jika melanggar peraturan tersebut

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	1,5	2
Netral	3	4	6,1	12
Setuju	4	36	54,5	144
Sangat setuju	5	16	24,2	80
Jumlah		57	100,0	236
Total tanggapan responden			82,80	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 54,5% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 1,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 24,2% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 236 artinya karyawan merasakan termotivasi yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100$$

$$\begin{aligned} &= \frac{236}{57} \times 100 = 82,80\% \end{aligned}$$

Tabel 4.22

Saya harus pulang sesuai dengan jam standar dalam bekerja

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	4,5	9
Setuju	4	26	39,4	104
Sangat setuju	5	28	42,4	140
Jumlah		57	100,0	253
Total tanggapan responden		88,77		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 39,4% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 42,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 253 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{57} \times 100 = 88,77\% \end{aligned}$$

3. Disiplin Kerja Terhadap Tanggungjawab

Tabel 4.23

Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari dalam bekerja

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	5	7,6	15
Setuju	4	31	47,0	124
Sangat setuju	5	21	31,8	105
Jumlah		57	100,0	244
Total tanggapan responden		85,61		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 7,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 31,8% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 244 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Terendah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{244}{57} \times 100 = 85,61\%$$

Tabel 4.24

Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	9	13,6	27
Setuju	4	33	50,0	132
Sangat setuju	5	15	22,7	75
Jumlah		57	100,0	234
Total tanggapan responden			82,10	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 50% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 13,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 22,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 234 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{57} \times 100 = 82,10\% \end{aligned}$$

Tabel 4.25

Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	6,1	12
Setuju	4	29	43,9	116
Sangat setuju	5	24	36,4	120
Jumlah		57	100,0	248
Total tanggapan responden		87,01		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 43,9% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 36,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 248 artinya karyawan merasakan disiplin yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{57} \times 100 = 87,01\% \end{aligned}$$

Tabel 4.26
Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja Cv. Pilar
Pratama Jaya

No.	Ukuran	Tanggapan responden	Rata-rata Predikator
1. Sikap			
1	Saya secara rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahannya dari pimpinan	78,5	
2	Peralatan bekerja harus digunakan dengan hati-hati	84,9	84,5
3	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya	90,1	
2. Norma			
4	Saya harus bersedia berpakaian yang sopan sesuai norma saat bekerja	84,9	
5	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, jika melanggar peraturan tersebut	82,8	85,4
6	Saya harus pulang sesuai dengan jam standar dalam bekerja	88,7	
3. Tanggungjawab			
7	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari dalam bekerja	85,6	
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	82,1	84,9
9	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	87	

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas rata-rata tanggapan responden mengenai variable disiplin kerja yaitu sebesar 84,9%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indicator yang ada pada variable disiplin kerja.

Tanggapan respon paling besar nilainya pada indicator norma yaitu memiliki predikat 85,4%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indicator sikap yaitu 84,5%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator sikap pada pertanyaan ke-3 yaitu Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. dengan rincian sebesar 90,1%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan ke-1 yaitu Saya secara rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahan dari pimpinan dengan rician sebesar 78,5%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variable X2 yaitu Disiplin kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
DISIPLIN_KERJA		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		38,28
Std. Error of Mean		,483
Median		39
Mode		40
Std. Deviation		3,648
Variance		13,313
Skewness		-,341
Std. Error of Skewness		,316
Kurtosis		-,463
Std. Error of Kurtosis		,623
Range		18
Minimum		27
Maximum		45
Sum		2182

Sumber: Outpus SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang biasa dijawab rata-ratanya adalah 38,28 dengan range 18 dan total skor tersebut 2182. Untuk mengetahui disiplin kerja yang ada pada Cv. Pilar Pratama Jaya maka untuk mengetahui hasil pengolahan data data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.9 + 5.9}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut , maka diketahui bahwa skor rata-rata empiric sebesar 38,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variable disiplin kerja karyawan dapat dikatakan cukup baik.

4.3.3 Kinerja karyawan (Y) Cv. Pilar Pratama Jaya

Menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan faktor kinerja karyawan yang dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variable kinerja karyawan terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam table tersebut.

1. Kinerja Karyawan Terhadap Kuantitas

Tabel 4.28

Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	1	1,5	2
Pernah	3	14	21,2	42
Sering	4	30	45,5	120
Selalu	5	12	18,2	60
Jumlah		57	100,0	224
Total tanggapan responden			78,59	

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 45,5% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 21,2% menyatakan bahwa cukup setuju, 18,2% sangat setuju, 1,5% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 224 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{224}{57} \times 100 = 78,59\%$$

Tabel 4.29

Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	10	15,2	30
Sering	4	23	34,8	92
Selalu	5	24	36,4	120
Jumlah		57	100,0	242
Total tanggapan responden		84,91		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 34,8% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 15,2% menyatakan bahwa cukup setuju, 36,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 242 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Skor Total Jawaban Responden}} \times 100$$

$$= \frac{242}{57} \times 100 = 84,91\%$$

Tabel 4.30

Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	5	7,6	15
Sering	4	18	27,3	72
Selalu	5	34	51,5	170
Jumlah		57	100,0	257
Total tanggapan responden		90,17		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 27,3% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 7,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 51,5% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 257 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{257 \times 100}{57} = 90,17\% \end{aligned}$$

2. Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas

Tabel 4.31

Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	6	9,1	18
Sering	4	31	47,0	124
Selalu	5	20	30,3	100
Jumlah		57	100,0	242
Total tanggapan responden		84,91		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 9,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 30,3% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 242 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Total Jawaban Responden} \\
 \text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah}} \times 100 \\
 = \frac{242}{57} \times 100 = 84,91\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.32

Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	1	1,5	2
Pernah	3	4	6,1	12
Sering	4	36	54,5	144
Selalu	5	16	24,2	80
Jumlah		57	100,0	238
Total tanggapan responden		83,50		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 54,5% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 24,2% sangat setuju, 1,5% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 238 artinya karyawan merasakan kinerja ang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Teringgi Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{238}{57} \times 100 = 83,50\% \end{aligned}$$

Tabel 4.33

Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	3	4,5	9
Sering	4	26	39,4	104
Selalu	5	28	42,4	140
Jumlah		57	100,0	253
Total tanggapan responden		88,77		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 39,4% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 42,4% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 253 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{57} \times 100 = 88,77\% \end{aligned}$$

3. Kinerja Karyawan Terhadap Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.34

Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	5	7,6	15
Sering	4	31	47,0	124
Selalu	5	21	31,8	105
Jumlah		57	100,0	224
Total tanggapan responden		78,59		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 7,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 31,8% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 244 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{224 \times 100}{57} = 78,59\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.35

Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	9	13,6	27
Sering	4	33	50,0	132
Selalu	5	15	22,7	75
Jumlah		57	100,0	234
Total tanggapan responden		82,1		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 50% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 13,6% menyatakan bahwa cukup setuju, 22,7% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 234 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

Skor Total Jawaban Responden

Total Tanggapan Responden = _____ x 100

Skor Teringgi Responden

$$= \frac{234}{57} \times 100 = 82,1\%$$

Tabel 4.36

Saya menyelesaikan tugastambahan yang diberikan atasan

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	4	6,1	12
Sering	4	29	43,9	116
Selalu	5	24	36,4	120
Jumlah		57	100,0	248
Total tanggpan responden		87,01		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 43,9% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 6,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 36,5% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 248 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{57} \times 100 = 87,01\% \end{aligned}$$

4. Kinerja Karyawan Terhadap Tanggungjawab

Tabel 4.37

Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	6	9,1	18
Sering	4	31	47,0	124
Selalu	5	20	30,3	100
Jumlah		57	100,0	242
Total tanggapan responden		84,91		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 9,1% menyatakan bahwa cukup setuju, 30,3% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 242 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{242}{57} \times 100 = 84,91\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.38

Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	1	1,5	2
Pernah	3	13	19,7	39
Sering	4	31	47,0	124
Selalu	5	12	18,2	60
Jumlah		57	100,0	225
Total tanggapan responden		78,94		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 47% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 19,7% menyatakan bahwa cukup setuju, 18,2% sangat setuju, 1,5% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 225 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{225 \times 100}{57} = 78,94\% \end{aligned}$$

Tabel 4.39

Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya

Tanggapan	S kor	Frekue nsi	Persent ase	Jum lah
Tidak Pernah	1	0	0	0
Ragu-ragu	2	0	0	0
Pernah	3	3	4,5	9
Sering	4	22	33,3	88
Selalu	5	32	48,5	160
Jumlah		57	100,0	257
Total tanggapan responden		90,17		

Sumber: Hasil olah data kuesioner melalui SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan responden menyatakan setuju sebesar 33,3% bahwa pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergolong tinggi. Selain itu sebanyak 4,5% menyatakan bahwa cukup setuju, 48,5% sangat setuju, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan tidak setuju. Skor yang diperoleh untuk menyatakan ini adalah 257 artinya karyawan merasakan kinerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{257}{57} \times 100 = 90,17\% \end{aligned}$$

Tabel 4.40**Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan Cv. Pilar
Pratama Jaya**

No.	Pertanyaan /pernyataan	Rata-rata	
		Tanggapan responden	Predikator
1. Kuantitas Pekerjaan			
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	78,5	
2	Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan	84,9	84,5
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin	90,1	
2. Kualitas Pekerjaan			
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan	84,9	
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	83,5	85,7
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	88,7	
3. Pelaksanaan Tugas			
7	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu	78,5	
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat	82,1	82,5
9	Saya menyelesaikan tugastambahan yang diberikan atasan.	87	
4. Tanggung Jawab			

10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	84,9	
11	Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif	78,9	84,6
12	Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya	90,1	

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja karyawan yaitu sebesar 84,3%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indicator yang adapada variable Kinerja karyawan.

Tanggapan respon paling besar nilainya pada indicator kualitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 85,7%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indicator Pelaksanaan tugas yaitu 82,5%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator tanggungjawab pada pertanyaan ke-12 yaitu Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya. dengan rincian sebesar 90,1%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan ke-7 yaitu Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan rician sebesar 78,5%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variable Y yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja karyawan

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		50,98
Std. Error of Mean		,648
Median		51
Mode		50
Std. Deviation		4,893
Variance		23,946
Skewness		-,378
Std. Error of Skewness		,316
Kurtosis		-,378
Std. Error of Kurtosis		,623
Range		24
Minimum		36
Maximum		60
Sum		2906

Sumber: Outpus SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bias dijawab rata-ratanya adalah 50,98 dengan range 24 dan total skor tersebut 2906. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada Cv. Pilar Pratama Jaya maka untuk mengetahui hasil pengolahan data data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.12 + 5.12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut , maka diketahui bahwa skor rata-rata empiric sebesar 50,98 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variable kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik.

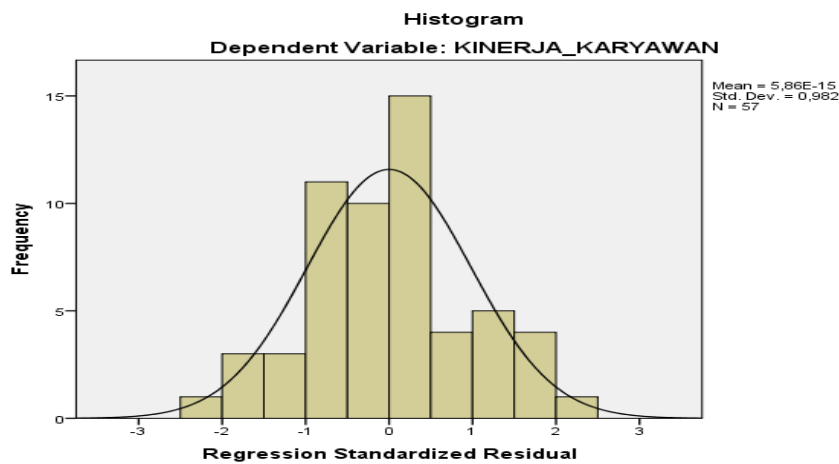
4.4 Pengujian Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat kenormalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng.



Gambar 4.2. Uji normalitas grafik histogram

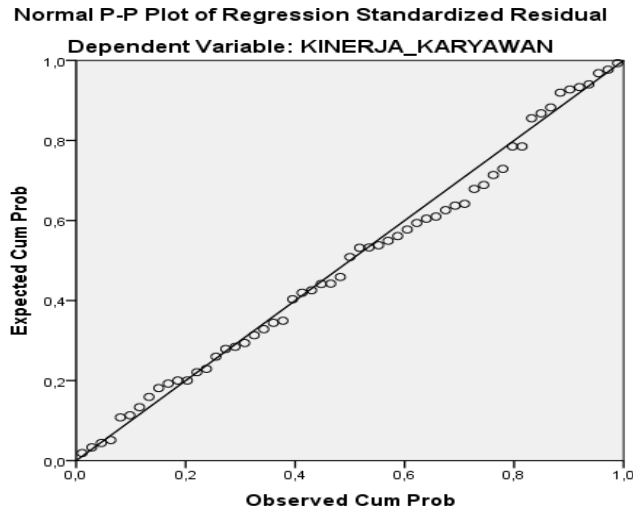
Pada grafik Histogram gambar di atas, terlihat bahwa pola distribusi data normal dan (Sesuai Pola

2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-P plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3. Uji normalitas metode grafik normal P- Plot

Berdasarkan hasil uji gambar normal p-plot menunjukkan bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi .
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi .

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi .
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	0,649	1,542
	DISIPLIN KERJA	0,649	1,542
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)			

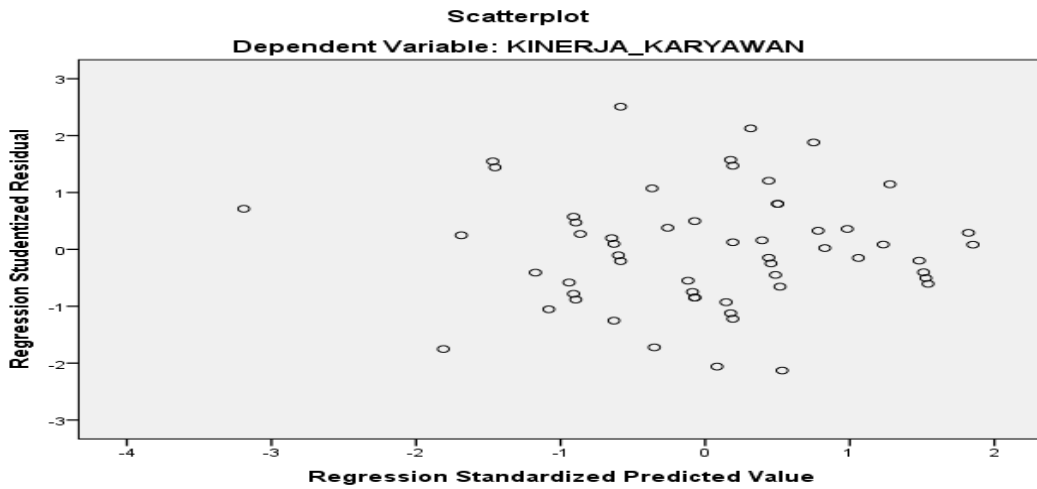
Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen diatas 0,1 yaitu sebesar 0,649 untuk kompensasi dan disiplin kerja dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,542 untuk kompensasi dan disiplin kerja atau kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua hasil dari uji multikolinieritas pada variable X_1 , X_2 tidak terjadi multikolinieritas antar variable independen karena nilai $VIF < 10,00$ atau $1,542 < 10,00$

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas metode grafik

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Metode Uji Glejser

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dalam metode uji glejser yaitu sebagai berikut

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai thitung lebih kecil dari ttabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
- b. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.43
 Hasil Uji Heteroskrdastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,905	1,863		-1,216	,229
	KOMPENSASI	,038	,042	,141	1,875	,207
	DISIPLIN_KERJA	766	,048	,850	37,425	,176

Nilai sig variabel X1 sebesar 0,207 dan X2 0,176 lebih dari 0.05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda

4.4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 23 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.44
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,615	,328		4,216	,000
	KOMPENSASI	,075	,032	,060	2,362	,022
	DISIPLIN_KERJA	1,277	,034	,952	37,425	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Diminta :

$$(\text{Kinerja}) = 1,615 + 0,075 (\text{Kompensasi}) + 1,277 (\text{Disiplin kerja})$$

1) Konstanta

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 1,615 artinya apabila variable X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variable Y memiliki nilai sebesar 1,615.

2) Koefisien Regresi Variabel kompensasi (X1)

Nilai koefisien diperoleh sebesar 0,075, artinya terjadi peningkatan variable X1 sebesar 0,075 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variable X1 terhadap variable Y searah yang dimana apabila variable X1 naik maka variable Y naik.

3) Koefisien Regresi Variabel disiplin kerja (X2)

Nilai koefisien diperoleh sebesar 1,277, artinya terjadi peningkatan variable X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variable Y sebesar 1,277 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variable X2 terhadap Variabel Y searah yang dimana apabila variable X2 naik maka variable Y naik.

4.4.5 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi atau R^2 yaitu digunakan untuk mengukur model regresi, sejauh mana pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berada antara angka nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variable independent dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen..

Tabel 4.45
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,989 ^a	,977	,977	,75009	2,040

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dijelaskan bahwa *Square* memiliki nilai sebesar $R^2 = 0,977$ yang berarti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 97,7% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar peneltian ini yang tidak dimasukan dalam model ini.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas kualitas pelayanan (X_1) dan atribut produk (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Keputusan Pembelian (Y). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df=n-k=95-3=92$

Tabel 4.46

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,615	,328		4,216	,000
	KOMPENSASI	,075	,032	,060	2,362	,022
	DISIPLIN_KERJA	1,277	,034	,952	37,425	,000

t-Tabel (n-k-1) = (57-2-1) = t-Tabel 46 = 2,004879

- Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,362 > t$ tabel (2,004879), dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y.
- Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $37,425 > t$ tabel (2,004879), dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.47

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310,600	2	655,300	1164,684	,000 ^b
	Residual	30,383	54	,563		
	Total	1340,982	56			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

$$F\text{-Tabel}(n-k)(57-2) = F\text{-Tabel } 47 = 3,09$$

Pada tabel 4.48 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1164,68 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,180 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variable memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

A. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan:

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable kompensasi yaitu sebesar 83,1%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variable kompensasi. Tanggapan respon paling besar nilainya pada indikator insentif yaitu memiliki predikat 83,9%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator gaji/upah yaitu 82,3%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator sikap pada pertanyaan ke-9 yaitu Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan dengan rincian sebesar 88,4%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator tunjangan pada pernyataan ke-7 yaitu dengan rincian sebesar 80,3% karena kurangnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang saya harapkan.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable disiplin kerja yaitu sebesar 84,9%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variable disiplin kerja. Tanggapan respon paling besar nilainya pada indikator norma yaitu memiliki predikat 85,4%,

sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator sikap yaitu 84,5%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator sikap pada pertanyaan ke-3 yaitu Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. dengan rincian sebesar 90,1%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan ke-1 yaitu dengan rincian sebesar 78,5% karena kurangnya secara rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahan dari pimpinan.

Berdasarkan tabel diatas rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja karyawan yaitu sebesar 84,3%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Pilar Pratama Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang adapada variable Kinerja karyawan.

Tanggapan respon paling besar nilainya pada indikator kualitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 85,7%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Pelaksanaan tugas yaitu 82,5%. Sedangkan disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan tertinggi dari hasil perhitungan skor total responden terdapat pada indikator tanggungjawab pada pertanyaan ke-12 yaitu Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya. dengan rincian sebesar 90,1%. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan ke-7 yaitu dengan rincian sebesar 78,5% karena kurangnya tanggungjawab terhadap waktu pekerjaan.

1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di dapatkan thitung nilai t_{hitung} sebesar $2,362 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 pada penelitian ini dapat diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dani Chistiawati (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di dapatkan thitung adalah sebesar $37,425 >$ dari t_{tabel} yakni sebesar $2,004$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_2 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggun (2018) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat penerapan disiplin karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 1164,68 >$ dari F_{tabel} yaitu sebesar $3,180$ dengan signifikansi $0,000 <$ dari tingkat signifikansinya yaitu $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Ini berarti pengujian variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi dan disiplin kerja merupakan perpaduan yang baik dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu Asmayana (2018), Salmawati (2017), Ryang (2019), Anggun (2018), Kurniati (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dengan kinerjapegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv Pilar Pratama Jaya serta uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Cv. Pilar Pratama Jaya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa T hitung $>$ t table ($2,362 > 2,004$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cv. Pilar Pratama Jaya.
2. Terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa T hitung $>$ t table ($37,425 > 2,004$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya.
3. Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Pilar Pratama Jaya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variable terkait menunjukkan bahwa R nilai $r^2 = 0,977$ artinya bahwa pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai kontribusi R sebesar 97,7% dan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Serta hasil analisis hubungan fungsional yaitu $Y = 1,615 + 0,075 + 1,277$ dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 1164,68 > F_{tabel} 3,180$ yang menunjukkan bahwa kedua variable yaitu variable kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi yang memiliki kelemahan pada indikator fasilitas, saran yang dapat diberikan adalah memnberikan fasilitas karyawan yang terbaik, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kompensasi karyawan dalam bekerja.
2. Variabel Disiplin kerja yang memiliki kelemahan pada indikator sikap, saran yang dapat diberikan adalah dengan bersikap baik agar menciptakan dan menjaga keharmonisan di lingkungan kerja, serta hubungan antar sesama karyawan menjadi semakin kuat.
3. Variabel Kinerja karyawan yang memiliki kelemahan pada indicator kuantitas, saran yang dapat diberikan harus lebih cepat dalam menghasilkan pekerjaan yang telah ditugaskan karena jika tugas pekerjaan yang terpenuhi maka kuantitas pekerjaan akan sangat baik, dan juga perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, jika tidak dapat melaksanakannya perusahaan memberikan sanksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik dengan variable yang sama maupun berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Alonso, M. L. (2017). *The Five-Factor Model and Job Performance in Low Complexity Jobs: A Quantitative Synthesis*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(Job Performance), 176.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Makassar. (Online)
Tersedia di : <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1951>
- Bintaro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cindrawasih, Yulika (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Surabaya: Badan Penerbit Universitas Bhayangkara Surabaya. (Online)
Tersedia di : <http://eprints.ubhara.ac.id/502/>
- Chew, J. and Chan, C. A. (2008). *Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay*. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Chistiawati, Dani (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta. (Online)
Tersedia di :
<https://ekonomi.usni.ac.id/jurnal/01JURNAL%2520MJN%2520USNI%2520%2520VOL%25203%2520NO%25202-FEB2019HJOPANDA.pdf&ved=2ahUKEwiK4NG2rK73AhV3IbcAHZ30AuQQFnoECA0QAQ&usg=AOvVaw18VFeho5fyEL3ctndaz8TS>
- Doni, Junni Priansa. (2017). *Prilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

- Edison, Emron. Yohny Anwar Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM. SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heriyanti, Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan di Dapartemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal. Palembang: Badan Penerbit Universitas Indo Global Mandiri.
- Jason A. Colquitt, J. A. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- John R, Schermerhorn. (2010). *Introduction to Management 10 th Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons Asia International Student Verson.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser
- Milkovich, G. T. and Newman, J. M. (2005). *Compensation (8th ed.)*. Boston: McGraw-Hill
- Mondy, R. W. and Noe, R. M.. (2005). *Human Resource Management (9th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Nararia, Anggun Chintami Tri Bintang. (2018). *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja*

*Terhadap Kinerja Pegawai pada BP-Paud dan Dikmas Sumatera Utara
Medan.* Medan: Badan Penerbit Universitas Medan Area. (Online)

Tersedia di : <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9262>

Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New York:
Mc. Graw Hill Internasional Edition.

Robbins, S. P. and Coulter, M.. (2012) .*Management (11th ed.)*. Prentice Hall: River,
N.J.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
Aditama.

Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun
Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis
Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedelapan)*.
Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
Media Group

Susilowati, I.H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja
Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016*, 2(2)

Salmawati. (2017). *Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga
Kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar*. Makassar:
Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Makassar. (Online)

Tersedia di :

[http://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3927-
Abstrak.pdf&ved=2ahUKEwiBsPbpr673AhVu7HMBHbTgDoMQFnoECAoQAQ&
usg=AOvVaw0tmh113BNnsB7SgWsByzzN](http://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3927-
Abstrak.pdf&ved=2ahUKEwiBsPbpr673AhVu7HMBHbTgDoMQFnoECAoQAQ&
usg=AOvVaw0tmh113BNnsB7SgWsByzzN)

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta-14240: PT. Raja
Grafindo Persada Jakarta

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Kelvin Wijaya
Alamat : Jalan Raya Cilebut, Perumahan Graha Grande
Blok D 35-36 Kel. Sukaresmi Kec. Tanah Sareal
Kota Bogor.
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Agst 2000
Agama : Katholik
Pendidikan
• SD : SD JOY School
• SMP : SMP K Satu Bakti
• SMA : SMK Tri Dharma 2
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Maret 2022
Peneliti,

(Kelvin Wijaya)

LAMPIRAN
SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	Emil Kurniawan	L / P
Jabatan	Direktur Utama	

Menerangkan Bahwa :

Nama	Kelvin Wijaya	L / P
Nomor Mahasiswa	021118146	
Program Studi	Manajemen / Akuntansi	
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia	
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis	
Universitas	Pakuan Bogor	
Jenjang Pendidikan	S1	

Adalah benar telah melakukan riset penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Pratama Jaya terhitung pada bulan September 2021 – Maret 2022 di CV. Pilar Pratama Jaya.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 05 Maret 2022



(Emil Kurniawan)

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan CV. Pilar Pratama Jaya

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai CV. Pilar Pratama Jaya.
Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Pratama Jaya.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 33 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Checklis () pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau Instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Kelvin Wijaya

Npm : 021118146

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Beri tanda Checklist () pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 18-30 Th
 31- 40 Th
 > 40 Th

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan
2. Bacalah setiap pertanyaan kemudian berikan jawaban anda dengan cara memberikantanda checklist () pada pilihan jawaban yang bapak/ibu/saudara/i kehendaki pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

SL : Selalu
SR : Sering
P : Pernah
RR : Ragu-ragu
TP : Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai :

Sangat Setuju / Selalu	= 5
Setuju / Sering	= 4
Kurang Setuju / Pernah	= 3
Tidak Setuju / Ragu-Ragu	= 2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	= 1

1. Kompensasi (X1)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		STS	TS	KS	S	SS
Gaji / Upah		1	2	3	4	5
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya .					
2	Kenaikan upah/gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan saya					
3	Upah / gaji dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.					
Insentif						
4	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
5	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.					
6	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi					
Tunjangan						
7	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
8	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.					
9	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.					
Fasilitas						
10	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan karyawan					
11	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.					

12	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan					
----	--	--	--	--	--	--

2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		STS	TS	KS	S	SS
Sikap		1	2	3	4	5
1	Saya secara rutin mendapatkan dan mengikuti pengarahan dari pimpinan					
2	Peralatan bekerja harus digunakan dengan hati-hati					
3	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsi nya					
Norma						
4	Saya harus bersedia berpakaian yang sopan sesuai norma saat bekerja					
5	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, jika melanggar peraturan tersebut					
6	Saya harus pulang sesuai dengan jam standar dalam bekerja					
Tanggungjawab						
7	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari dalam bekerja					
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan					
9	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		TP	RR	P	SR	SL
Kuantitas Pekerjaan		1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
2	Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
Kualitas Pekerjaan						
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang di tetapkan					
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan					
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
Pelaksanaan Tugas						
7	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat					
9	Saya Menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.					
Tanggung Jawab						
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam					

	melaksanakan pekerjaan.					
11	Saya dapat menggunakan saran dan prasarana yang tersedia secara efektif					
12	Saya selalu memenuhi target pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan saya					

KOMPENSASI X1											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4

DISIPLIN KERJA (X2)								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	3	4	4	3	4
4	5	5	5	2	5	4	3	3
4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	3	4
3	4	4	3	3	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	4	5	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4
2	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	3	4	3	5
5	5	3	5	4	4	5	5	5

5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	5	4	4	3

KINERJA KARYAWAN											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	5	2	5	4	3	3	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5
3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5

5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4

3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4
3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5

