

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, TBK WITEL KEDIRI)**

SKRIPSI



Oleh:

RAHMAYUNI ANDRYANE

NIM: 15510133

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, TBK WITEL KEDIRI)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

RAHMAYUNI ANDRYANE
NIM: 15510133

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

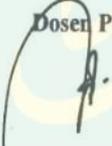
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLINKERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVERNING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, TBK WITEL KEDIRI)**

SKRIPSI

Oleh
RAHMAYUNI ANDRYANE
NIM: 15510133

Telah disetujui pada tanggal 22 Maret 2019

Dosen Pembimbing,


Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.
NIP 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVERNING
(Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)

SKRIPSI

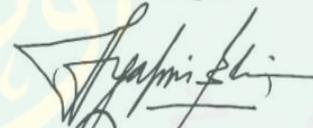
Oleh :
RAHMAYUNI ANDRYANE
NIM : 15510133

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 13 April 2019

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua Penguji
Syahirul Alim, SE.,MM
NIP. 19771223 200912 1 002
2. Pembimbing/Sekretaris
Zaim Mukaffi, SE.,M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama
Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si
NIP. 19750426 20160801 2 042

Tanda Tangan


()
()

Mengetahui :



Dekan Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, SE.,MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmayuni Andryane
NIM : 15510133
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL KEDIRI** adalah hasil dari karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 April 2019

Hormat saya,



Rahmayuni Andryane

NIM : 15510133

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikanku kekuatan dan kemudahan dalam setiap langkahku

Aku persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka dan selalu setia mendampingi, kedua orang tuaku, Ayah Andi Satria dan Ibu Neni Lyadi yang selalu memanjatkan do'a untuk putri tercinta dalam setiap sujudnya

Keempat adikku tercinta, Nabila Meysi Anindi Ananda Tryzka Rahmadhani, Dharma Prayogi, dan Nauren Satyaningrum yang selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan karya kecil ini

Keluarga besarku yang telah memberikan do'a terbaiknya untuk setiap keberhasilan yang ingin aku capai

--(Rahmayuni Andryane)--

MOTTO

“If you born poor, it’s not your mistake. But if you die poor, it’s your mistake”

--(Bill Gates)--

When you see a Problem, I see an Opportunity

--(Rahmayuni Andryane)--



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita darikegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Ibu, Ayah, Adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberi do'a dan dukungan secara moril dan spiritual
7. Bapak Dwiko Agung Prihyatno selaku HRD PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri
8. Seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
9. Seluruh teman-teman seperjuanganku, Fika, Nailul, Kikik, serta sahabat-sahabatku Andra, Elvan, Lintang, Exzhantya, Dwi, dan Khansa yang telah

berjuang bersama dan memberi semangat serta dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini

10. Seluruh rekan-rekan manajemen '15 CIU dan CHABS serta mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2015 yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini
11. Seluruh teman-teman KKM 59 yang telah memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini

Ahirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih kurang dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 22 Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris	10
2.1.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	23
2.2.1 Kompensasi	23
2.2.1.1 Definisi Kompensasi	23
2.2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	25
2.2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	27
2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	28
2.2.1.5 Proses Penentuan Kompensasi	29
2.2.1.6 Indikator Kompensasi	30
2.2.1.7 Kompensasi Dalam Islam	30
2.2.2 Disiplin Kerja	32
2.2.2.1 Definisi Disiplin	32
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
2.2.2.3 Macam-Macam Disiplin	35
2.2.2.4 Dampak Disiplin Kerja	36
2.2.2.5 Membentuk Disiplin	37
2.2.2.6 Indikator Disiplin	39
2.2.2.7 Disiplin Kerja Dalam Islam	40
2.2.3 Kinerja Karyawan	41
2.2.3.1 Definisi Kinerja.....	41
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	42
2.2.3.3 Definisi Penilaian Kinerja	45

2.2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	46
2.2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja	47
2.2.3.6 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	48
2.2.3.7 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	49
2.2.3.8 Kinerja Karyawan Dalam Islam	49
2.3 Hubungan Antar Variabel	50
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja	51
2.4 Kerangka Konsep	52
2.5 Hipotesis	53

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Lokasi Penelitian	54
3.3 Populasi Dan Sampel	55
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.5 Data dan Jenis Data	56
3.5.1 Data Primer	56
3.5.2 Data Sekunder	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6.1 Wawancara	56
3.6.2 Kuesioner	57
3.7 Definisi Operasional Variabel	57
3.7.1 Variabel Independent	57
3.7.2 Variabel Intervening	57
3.7.3 Variabel Dependent	58
3.8 Skala Pengukuran	61
3.9 Uji Validitas Dan Reliabilitas	61
3.9.1 Uji Validitas	61
3.9.2 Uji Reliabilitas	62
3.10 Analisis Data	63
3.10.1 Uji Asumsi Klasik	63
3.10.1.1 Uji Normalitas	63
3.10.1.2 Uji Linieritas	63
3.10.2 Metode Analisa Jalur Path	64

BAB IV : HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Perusahaan	67
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	72
4.1.2.1 Visi	72
4.1.2.2 Misi	72
4.1.3 Struktur Organisasi	72
4.2 Hasil Analisis	74
4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian	74

4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	74
4.2.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen	78
4.2.2 Karakteristik Responden	79
4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.3 Uji Asumsi Klasik	98
4.3.1 Uji Normalitas	98
4.3.2 Uji Linieritas	100
4.4 Path Analysis (Analisis Jalur)	100
4.4.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)	101
4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	102
4.4.3 Goodness Of Fit Model	103
4.4.4 Pengujian Hipotesis	103
4.1 Pembahasan	105
4.5.1 Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri	105
4.5.2 Kompensasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri	109
BAB V : PENUTUP	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	61
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)	75
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	78
Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.6 Usia Responden	80
Tabel 4.7 Pendidikan Terakhir Responden	81
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X)	82
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel (Z)	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	100
Tabel 4.13 Hasil Path Analysis Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	101
Tabel 4.14 Hasil Path Analysis Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	53
Gambar 4.1 Logo TELKOM (16 Agustus 2013-Sekarang)	70
Gambar 4.2 Bagan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	99
Gambar 4.4 Model Hipotesis	105



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi
- Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 8 Uji Normalitas
- Lampiran 9 Uji Linieritas
- Lampiran 10 Path Analysis
- Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 12 Hasil Uji Plagiasi
- Lampiran 13 Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 14 Bukti Konsultasi
- Lampiran 15 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Rahmayuni Andryane. 2019. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

Sumberdaya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan dukungan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Dukungan yang diberikan pimpinan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Selain itu, kinerja yang baik juga dapat dibentuk dengan cara menciptakan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), variabel independen adalah kompensasi (X), dan variabel interverning yang digunakan adalah disiplin kerja (Z). alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.

ABSTRACT

Rahmayuni Andryane. 2019. UNDERGRADUATE THESIS. Title: “The Effect of Compensation on Employee Performance through Work Discipline at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri”

Supervisor : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si

Keywords : Compensation, Employee Performance, Work Discipline.

Human resources are the driving force of an organization in achieving its goals. So that employees who have good performance are needed to achieve the goals that are set by the company. To achieve good performance, support from the company's leadership is needed for employees. The support is provided by the leaders. It can be in the form of providing appropriate compensation as remuneration for employee performance. In addition, good performance can also be formed by creating good work discipline. This study aims to find out how the direct or indirect effect of compensation on employee performance through work discipline as an intervening variable.

The object of this research was employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. The sample was used in this study amount to 45 people. The sampling technique was used saturated sampling technique. The dependent variable in this study is employee performance (Y), the independent variable is compensation (X), and the intervening variable used is work discipline (Z). Data analysis test tool in this study used Path Analysis.

The result of this study showed that compensation directly has a significant effect on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. This can be seen from the significant value of $0.013 < 0.05$. The result of this study also showed that compensation indirectly has a significant effect on employee performance through work discipline. This can be seen from the significant value of $0.001 < 0.05$.

المخلص

رحمايوني أندرياني. 2019. البحث العلمي. تحت العنوان : "أثر التعويض لإجراء الموظف بواسطة العمل التأديبي في الشركة تيليكومونيماسي إندونيسيا، ويتيل كيديري".
المشرف : زاعم مكفي الماجستير.
الكلمات المفتاحية : التعويض، وإجراء الموظف، والعمل التأديبي.

الموارد البشرية هي تحريك الهيئة في تحقيق أغراضها. لذلك يحتاج إلى الموظف الذي يملك الإجراء الجيد لتحقيق الأغراض التي تبنته الشركة. يحتاج إلى التشجيع الذي يدعمه مدير الشركة إلى الموظف لتحقيق الإجراء الجيد. التشجيع الذي يدعمه مدير الشركة يعني من إعطاء التعويض المناسب بصفته البشارة على جهود إجراء الموظف. بجانب ذلك يكون الإجراء الجيد بوسيلة تكوين تأديب العمل الجيد. يهدف هذا البحث لمعرفة كيفية تأثير التعويض المباشر أو غير مباشر لإجراء الموظف بوسيلة العمل التأديبي بصفته متغير دخيلي.

المبحث في هذا البحث هو موظف الشركة تيليكومونيكاسي إندونيسيا، ويتيل كيديري. العينة تستخدمها الباحثة في هذا البحث عددها 45 شخصا. تقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة. المتغير التابع في هذا البحث هو إجراء الموظف ((y، و المتغير المستقل هو التعويض ((x، والمتغير الدخيلي المستخدمة هو العمل التأديبي. تستخدم الباحثة أداة تحليل البيانات في هذا البحث هي تحليل المسار (path analysis).

تدل نتائج البحث على أن للتعويض المباشر أثر مهم لإجراء الموظف في الشركة تيليكومونيكاسي إندونيسيا، ويتيل كيديري. تستحق النتائج أن تبلغ قيمة مهمة حول $0.05 < 0.013$ وتدل نتائج البحث على أن للتعويض غير المباشر أثر مهم لإجراء الموظف بوسيلة العمل التأديبي. تستحق النتائج أن تبلغ قيمة مهمة حول $0.05 < 0.001$

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang ekonomi dengan menghasilkan produk berupa barang maupun jasa. Suatu perusahaan diharapkan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan ke arah yang lebih baik. Perusahaan dapat berkembang dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Memasuki era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif, baik persaingan dengan pasar dalam negeri maupun persaingan dengan pasar luar negeri. Sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu dapat menguasai persaingan pasar. Salah satu alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah manajemen. Dengan manajemen yang baik dapat memudahkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, terdapat permasalahan yang akan dihadapi manajemen, tidak hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja. Permasalahan yang akan dihadapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya tersebut.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga diperlukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan yang diberikan pimpinan perusahaan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dan penciptaan disiplin kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2007: 9) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat di pungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh

sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu ukuran untuk menilai kualitas kinerja seorang karyawan adalah dengan melakukan penilaian secara berkala, baik yang bersifat bulanan, kuartal, semester, atau bahkan tahunan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui sejauhmana kapasitas kinerja yang telah dilakukan karyawan atau pimpinan di sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, kesehatan, lingkungan kerja, sistem kerja, teknologi, dan motivasi.

Dengan menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia (SDM) maka perusahaan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain pemberian kompensasi, cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan disiplin kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh Bacal dalam Fahmi (2016: 69) yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan

kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Seorang pimpinan perusahaan berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam perusahaan yang dipimpinnya. Sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) perusahaan mengalami peningkatan. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan yang baik adalah yang dilakukan secara terus menerus walaupun kecil. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas TELKOM adalah pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,09%, sedangkan sisanya 47,91% dikuasai oleh publik.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom Group menjadi lebih *lean* (*ramping*) dan *agile* (*lincah*) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha Telkom Group bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengka *legacy* yang sudah ada sebelumnya.

Saat ini Telkom Group mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan, dan segmen konsumen lainnya. Untuk dapat mengembangkan produk-produk tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, oleh karena itu sumber daya manusianya juga harus ditingkatkan. Untuk mencapai semua itu tidak terlepas dari masalah pemberian kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh karyawan yang berkompeten dan berkualitas perlu diadakan program kompensasi yang menarik agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selain itu, Telkom berkomitmen untuk merekrut talenta terbaik, berbakat, dan menawarkan kompensasi yang kompetitif, termasuk gaji yang menarik dibandingkan rata-rata industri, bonus yang sesuai dengan kinerja, fasilitas kesehatan dan asuransi, bantuan perumahan, serta cuti besar di luar hak cuti tahunan setelah mencapai masa kerja tertentu.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri ada 2 jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji minimal yang diperoleh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yaitu Rp

1.900.000,00 sesuai dengan UMR Kota Kediri. Sedangkan tunjangan yang diperoleh karyawan yaitu berupa BPJS Kesehatan, Jaminan Pensiun, dan juga THR. BPJS yang dimiliki setiap karyawan berbeda kelasnya sesuai jabatan yang dimiliki karyawan. THR yang diterima oleh karyawan berupa uang yaitu 1 kali gaji karyawan tersebut. Insentif yang diperoleh karyawan yaitu berupa bonus yang diberikan setiap tahun oleh perusahaan. Dan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas yang diperoleh karyawan yaitu kantin dan tempat olahraga berupa lapangan yang bisa digunakan untuk basket, sepak bola, dan tenis meja.

Pemberian kompensasi kepada para tenaga kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2015: 294-296) apabila dampak kompensasi terhadap disiplin kerja kurang mendapat perhatian yang mendalam dari manajemen maka dapat merintang kondisi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Pemberian kompensasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang rendah akan memiliki dampak negatif terhadap disiplin kerja.

Kedisiplinan karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Peranan pimpinan perusahaan sangat dibutuhkan dalam penerapan kedisiplinan pada karyawan. Pimpinan akan menjadi acuan bagi karyawan agar memiliki kesadaran untuk menaati aturan yang berlaku pada perusahaan.

Keteladanan seorang pimpinan berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Kecerobohan pimpinan dalam bertindak dan berperilaku sehari-hari tidak mustahil akan berpengaruh kepada karyawan dalam jangka pendek. Pimpinan adalah cerminan bawahan, tindakan positif yang dilakukan pimpinan setiap saat lambat laun akan diikuti bawahan. Dengan keteladanan pimpinan tersebut diharapkan disiplin tenaga kerja dapat dibina. Bukan sekadar takut sangsi yang akan dijatuhkan, akan tetapi disiplin kerja yang timbul dari kesadaran masing-masing karyawan. Dengan tingginya kesadaran karyawan dalam bekerja maka akan menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Mengacu pada uraian di atas, maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri?
2. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur-literatur maupun penelitian dibidang manajemen

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari Tumilaar (2015) dengan judul “*The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT*”. Metode penelitian yang dilakukan dalam analisis ini yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a.) Disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b.) Disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian dari Leonardo dan Andreani (2015) dengan judul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dengan kompensasi finansial yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Thaief et al. (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Official of PT PLN (Persero) Service area and Network Malang*”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda sebagai metode statistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pelatihan yang berpengaruh lebih dominan.
4. Penelitian Dapu (2015) dengan judul “*The Influence of Work Discipline Leadership And Motivation On Employee Performance At PT Trakindo Utama Manado*”. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: a.) Disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan. b.) Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c.) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Sari, Bakri, Diah (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*”. Metode yang digunakan pada penelitian

ini metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Azhari, Paranoan, Irawan (2015) dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang”*. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
7. Hasil penelitian dari Purnama dan Kempa (2016) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprime”*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa a.) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b.) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c.) Kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Pangarso dan Susanti (2016) melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil penelitian Astutik (2016) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Usaha Bersama*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian Fauziah, Sunuharyo, Utami (2016) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*”. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *path analysis*. Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwa: a.) Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. b.) Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. c.) Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. d.) Kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. e.) Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11. Bharata (2016) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan Dwiguspana, Sumari, dan Prihantoro (2016) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalion Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda”*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif analisis regresi linier. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.
13. Setiawan dan Mujiati (2016) melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”*. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian dari Nurcahyani dan Adnyani (2016) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali”*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa a.) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b.) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. c.) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. d.) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. e.) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. f.) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

15. Hasil penelitian Sumbang, Falah, Antoh (2017) dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: a.) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b.) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. c.) Motivasi kerja yang di moderasi oleh insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan d.) Disiplin kerja yang di moderasi oleh pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
16. Puspitasari, Nuraina, Utomo (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
17. Hasil penelitian dari Wairooy (2017) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar*”. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa a.) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b.) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c.) Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

18. Tarigan dan Rustono (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)*”. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

19. Hasil penelitian dari Syarkani (2017) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

20. Penelitian Ogen et al. (2018) dengan judul “*The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and self Efficacy on Apparatus Performance in Police Resort of Mona Regency*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: a.) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian). b.) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian). c.) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Tumilaar (2015) <i>“The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT”</i>	Disiplin Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	a. Uji asumsi Klasik b. Analisis regresi linier berganda	a. Disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Disiplin dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Leonardo dan Andreani (2015) <i>“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia”</i>	Kompensasi finansial (X1) Kompensasi non-finansial (X2) Kinerja karyawan (X3)	Metode Kuantitatif Eksplanasi	a. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kompensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan
3.	Thaief et al. (2015) <i>“Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance”</i>	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja	a. Metode kuantitatif b. Analisis regresi linier berganda	a. Pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan b. Pelatihan,

	<i>(Studies in the Official of PT PLN (Persero) Service area and Network Malang”</i>	Karyawan (Y)		kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Pelatihan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan
4.	Dapu (2015) <i>“The Influence of Work Discipline Leadership And Motivation On Employee Performance At PT Trakindo Utama Manado”</i>	Disiplin (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	a. Metode asosiatif b. Analisis regresi berganda	a. Disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan b. Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Sari, Bakri, dan Diah (2015) <i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan”</i>	Kompensasi (X) Disiplin Kerja (Y)	Metode Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
6.	Azari, Paranoan, dan Irawan (2015) <i>“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan</i>	Kepuasan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

	Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang”			
7.	Purnama dan Kempa (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima”	Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	a.Uj validitas b.Uji reliabilitas c.Uji asumsi klasik d.Analisis deskriptif e.Analisis regresi linier berganda f. Analisis koefisien determinasi	a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. Kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	Pangarso dan Susanti (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi	Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Astutik (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Usaha Bersama”	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
10.	Fauziah, Sunuharyo, dan Utami (2016) “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap	Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi Tidak Langsung (X2) Motivasi	a. Analisis deskriptif b. <i>Path analysis</i>	a. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan b. Kompensasi tidak langsung

	Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”	Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)		berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan c. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan d. Kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan e. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Bharata (2016) <i>“The Influence of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)”</i>	Kompensasi (X1) Pelatihan (X2) Disiplin kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Path Analysis	Kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Dwiguspana, Sumari, dan Prihantoro (2016) <i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalion Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda”</i>	Kompensasi (X) Disiplin (Y1) Kinerja (Y2)	a. Metode Kuantitatif b. Analisis Regresi Linier	Terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda

13.	Setiawan dan Mujiati (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Nurchayani dan Adnyani (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali”	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Path Analysis	a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan f. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
15.	Sumbung, Falah, dan Antoh (2017) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja (Y) Insentif (Z)	a. Analisis deskriptif b. Analisis statistik	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja berpengaruh negatif

	Pemerian Insentif sebagai Variabel Moderasi”			<p>dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Motivasi kerja yang di moderasi oleh insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Disiplin kerja yang di moderasi oleh pemberian insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
16.	Puspitasari, Nuraina, Utomo (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan
17.	Wirooy (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar”	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis rerese linier berganda	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
18.	Tarigan dan Rustono (2017) “Pengaruh	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap

	Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)”	Kinerja Karyawan (Y)		kinerja karyawan
19.	Syarkani (2017) <i>“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar”</i>	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Ogen et al. (2018) <i>“The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and self Efficacy on Apparatus Performance in Police Resort of Mona Regency”</i>	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Self Efficacy (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif	a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian) b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian) c. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (petugas kepolisian)

2.2 Kajian Teoretis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Definisi kompensasi

Dessler (2009: 46) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari

pekerjaan mereka sendiri. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sirait (2006: 181) bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi.

Panggabean (2004: 75) menjelaskan definisi kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Handoko dalam Tohardi (2002: 411), kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Selanjutnya Handoko menjelaskan bahwa kompensasi adalah sebuah proses, dimana suatu jaringan tersebut sebagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan mereka dan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tingkat prestasi kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Cascio dalam Mangkuprawira (2011: 203) menjelaskan, kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang meliputi pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Kompensasi menurut Mangkuprawira (2011: 203) mengandung arti tidak hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti,

uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga bentuk non-finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seluruh karyawan, tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk non-finansial.

2.2.1.2 Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2011: 204), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan di kompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Sementara keadilan internal menjamin bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dari orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi pembayaran yang lebih tinggi.

Hasibuan (2001: 121-122) menguraikan tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.2.1.3 Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut Mangkunegara (2005: 85-86), ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji yang diterima oleh karyawan. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Menurut Flippo dalam Sirait (2006: 184) upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan gaji menurut Mangkunegara (2005: 85) merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pelayanan dan keuntungan merupakan bentuk dari kompensasi tidak langsung yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 86). Pelayanan adalah

nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Dijelaskan bahwa program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya kafetaria karyawan, *discount* (potongan harga) untuk produk perusahaan, bantuan hukum, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dan program rekreasi atau darmawisata.

2.2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Tohardi (2002: 416-417), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga sebaliknya.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

c. Kesiediaan untuk membayar

Berkaitan dengan dua keterangan diatas, walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan adil dan layak.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak, maka

kompensasi cenderung tinggi. Demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja yang banyak maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

e. Organisasi karyawan

Serikat pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi. Sebagai contoh apabila perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai UMR, maka tenaga kerja akan menuntut perusahaan untuk menaikkan gaji melalui serikat buruh.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi.

2.2.1.5 Proses penentuan kompensasi

Menurut Panggabean (2004: 82-83) tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam pemberian kompensasi agar terasa adil yaitu sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan survei gaji (untuk menjamin keadilan eksternal)
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan)
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (untuk menjamin gaji layak dan wajar)

Dari uraian di atas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk menentukan tingkat kompensasi yang adil secara eksternal, banyak perusahaan bergantung pada survei upah dan gaji. Survei ini dapat menemukan apa yang dibayarkan oleh pengusaha lain dalam pasar tenaga kerja yang sama untuk sebuah pekerjaan tertentu. Survei gaji dan upah dapat dilaksanakan melalui surat, telepon, atau wawancara.

2.2.1.6 Indikator-Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator kompensasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 148-149), yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Promosi Jabatan
- e. Penghargaan di luar promosi

2.2.1.7 Kompensasi dalam Islam

Di dalam kompensasi langsung terdapat gaji dan upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja. Salah satu hadis dari HR Baihaqi yang berbunyi

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ، وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ. {رواه البيهقي}.

Artinya:

“Bayarlah upah (gaji) karyawan sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah (berapa) upah/gaji karyawan itu dalam pekerjaannya.” (HR Baihaqi)

Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 569) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaji menurut Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 577) adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al Quran sebagai berikut

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan hal yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” QS At-Taubah (9: 105)

Dalam menafsirkan QS At-Taubah (9: 105) ini, Shihab dalam Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 570) menjelaskan sebagai berikut:

“Bekerjalah kamu, hanya karena Allah semata dengan segala amal yang saleh dan bermanfaat. Baik bermanfaat untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum. Maka Allah akan melihat, yakni memberikan penilaian dan memberi ganjaran atas amal kamu tersebut.”

Tafsir dari kata “melihat” dalam penjelasan di atas yaitu menilai dan memberi ganjaran terhadap amalan-amalan tersebut. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi disiplin kerja

Moekijat (1999: 139) mengatakan bahwa disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungan dengan disiplin.

Menurut definisi lain dari Bintoro dan Daryanto (2017: 95) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Pendapat lain dari Davis dalam Mangkunegara (2005: 129) mengemukakan bahwa,

“Discipline is management action to enforce organization standards”

Sementara menurut *Webster’s Third New International Dictionary* yang dikutip oleh Gering Supriyadi dalam Tohardi (2002: 393) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pendapat lain dari Fahmi (2016: 65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Sedangkan menurut Tohardi (2002: 393) disiplin itu adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seorang karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berusaha mencari tambahan penghasilan lain di luar. Sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang. Tetapi juga karyawan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati di lingkungan pekerjaan
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, walaupun kepada bawahan sekalipun

2.2.2.3 Macam-macam disiplin

Mangkunegara (2005: 129-130) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.2.2.4 Dampak disiplin kerja

Menurut Tohardi (2002: 394-397) terdapat beberapa dampak dari disiplin dan tidak disiplin, baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi atau perusahaan, yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan cenderung disiplin dalam bekerja apabila mendapat kepuasan dalam bekerja di perusahaan. Namun sebaliknya, karyawan akan menjadi kurang disiplin apabila karyawan tersebut merasa tidak atau kurang puas dalam bekerja.

b. Produktivitas Organisasi

Ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan.

c. Keselamatan

Disiplin juga mempunyai hubungan yang erat terhadap keselamatan kerja. Bagi karyawan atau buruh yang bekerja dengan alat-alat yang berbahaya atau bekerja pada lingkungan kerja yang berpolusi tinggi, maka kedisiplinan karyawan dapat menghindarkan dari kecelakaan ditempat kerja.

d. Panutan

Kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka karyawan baru juga akan disiplin, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak disiplin maka karyawan baru juga akan ikut tidak disiplin.

e. Pencapaian Tujuan

Jika para karyawan banyak yang tidak disiplin dalam bekerja, maka hal itu dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

f. Stabilitas Organisasi

Jika sampai pada persentase tertentu jumlah karyawan yang disiplin dengan jumlah karyawan yang tidak disiplin lebih banyak karyawan yang tidak disiplin

g. Merusak Citra

Citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai dua dimensi. Pertama, dimensi internal, citra bagi perusahaan akan memberikan semangat kerja atau kepuasan kerja serta meningkatkan loyalitas pekerja. Kedua, dimensi eksternal, citra perusahaan tentunya akan memberikan kepercayaan yang tinggi kepada perusahaan yang bersangkutan.

2.2.2.5 Membentuk disiplin

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin kerja menurut Tohardi (2004: 397-404), yaitu:

a. *Punishment and Reward*

Punishment (hukuman) dan *Reward* (hadiah) dapat dikatakan sebagai cara/upaya dalam menegakkan kedisiplinan seorang pekerja, karyawan, atau buruh di suatu perusahaan. Namun yang paling penting diperhatikan adalah bagaimana hukuman dan hadiah tersebut benar-benar diterapkan. Bila hukuman dan hadiah tersebut hanya peraturan saja, terlebih lagi hanya slogan belaka, maka hal tersebut tidak akan mampu berbuat banyak dalam menegakkan kedisiplinan.

b. Adil dan Tegas

Penegakan hukum, peraturan, dan prosedur kerja harus diterapkan secara adil untuk semua orang yang ada di perusahaan. Sebuah perusahaan diharapkan dapat membentuk sebuah kedisiplinan yang muncul dari kesadaran pribadi para buruh, karyawan, dan juga para manajer atau pimpinan perusahaan. Jika ini sudah terbentuk maka semua orang yang bekerja di perusahaan yang penuh disiplin itu akan tetap merasa senang tanpa beban dengan kedisiplinan yang ada tersebut.

c. Motivasi

Terdapat 3 unsur motivasi yang dapat membentuk kedisiplinan, yaitu:

1. Memberikan penjelasan manfaat apa saja yang akan diperoleh karyawan dan juga perusahaan apabila seseorang disiplin dalam bekerja
2. Menjelaskan tujuan utama dari disiplin tersebut baik bagi individu maupun perusahaan

3. Pimpinan organisasi harus menjelaskan insentif yang akan diperoleh bagi karyawan yang disiplin dan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin

d. Keteladanan Pimpinan

Pemimpin yang dapat memberikan keteladanan yang baik akan menambah wibawa, sehingga segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi panutan bawahan. Apabila pimpinan disiplin maka bawahan juga akan ikut disiplin. Demikian sebaliknya, apabila pimpinan tidak disiplin, maka bawahan juga akan ikut tidak disiplin.

e. Lingkungan Yang Kondusif

Lingkungan sosial tempat karyawan bekerja dapat digunakan sebagai acuan seseorang dalam menerapkan disiplin. Seorang karyawan akan ikut terbawa menjadi tidak disiplin, bila lingkungan tempatnya bekerja juga tidak disiplin.

f. Ergonomis

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman perlu diciptakan oleh organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2.2.2.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291), sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Taat peraturan yang berlaku
- c. Sangsi/hukuman
- d. Tanggung jawab

2.2.2.7 Disiplin kerja dalam Islam

Islam membimbing seseorang untuk selalu bersikap disiplin dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari Q.S An-Nisa (4: 103):

فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأَنَّتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْفُورًا (103)

Artinya:

Selanjutnya, apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah ketika kamu berdiri, pada waktu duduk dan ketika berbaring. Kemudian, apabila kamu telah merasa aman, maka laksanakanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sungguh, shalat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (Q.S An-Nisa 4:103)

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Islam mengajarkan dan mengimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu dalam mengerjakan ibadah dan juga dapat mengatur waktu mereka sebaik-baiknya. Tidak hanya dalam mengerjakan ibadah, penerapan disiplin juga berlaku dalam berbagai hal, salah satunya yaitu seperti disiplin dalam bekerja.

Hafidhuddin dan Tanjung (2003: 27-28) mengungkapkan bahwa terdapat contoh penerapan disiplin dalam Islam, yaitu pada masa nabi saat terjadinya peristiwa Perang Uhud pada masa Rasulullah SAW. Dalam peristiwa Perang Uhud dapat dilihat bahwa organisasi memang sangat penting. Kemenangan akan diberikan kepada umat Islam apabila mereka selalu disiplin dengan apa yang telah ditetapkan oleh Rasulullah SAW. Saat itu Rasulullah SAW telah merancang dengan sedemikian rupa dan membagi pasukan menjadi dua bagian. Pasukan pertama mendapat bagian di atas gunung, yaitu pasukan pemanah dan pasukan kedua mendapat bagian di bawah gunung yaitu pasukan berkuda. Rasulullah SAW menyampaikan bahwa semua pasukan harus tetap disiplin untuk selalu berada di

tempat mereka masing-masing apapun yang terjadi. Pasukan tidak boleh lari atau pergi dari posisi yang telah ditentukan, karena hal itu telah menjadi kewajiban pasukan tersebut.

Pada peristiwa Perang Uhud itu berlangsung, ketika semua orang dapat disiplin, maka semua hal akan berjalan dengan baik. Akan tetapi, jika saat itu ada satu orang yang tidak disiplin, yaitu saat pasukan pemanah yang berada di atas gunung melihat banyak orang yang mengambil ghanimah, sehingga ada kekhawatiran bahwa mereka tidak akan mendapatkan ghanimah tersebut. Akhirnya sebagian besar pasukan pemanah pun turun sehingga terjadilah malapetaka karena orang-orang kafir menyerang kaum muslimin.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2007: 9) yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sehingga Mathis dan Jackson (2002: 78) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Rivai dan Basri dalam Bintaro dan Daryanto (2017: 106) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan definisi kinerja menurut Fahmi (2016: 137) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat lain dari Indra Bastian dalam Fahmi (2016: 137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah hasil kerja karyawan yang diperoleh perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam satu periode.

2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2005: 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 67-68) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* yang terdiri dari *knowledge + skill*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata yaitu IQ 110-120, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semua karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik yaitu sikap karyawan yang harus selalu siap mental dan mampu secara fisik guna memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincah. Sedangkan Kreatif singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, karyawan tersebut mampu

mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Pendapat lain dari Prawirosentono dalam Sutrisno (2010: 176) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja karyawan akan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan. Dan akan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan terlepas apakah hal itu efektif atau tidak.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui apa saja yang menjadi hak dan tanggung jawab mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan erat dengan daya fikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu hal yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

Sedangkan menurut Gibson (2008: 123) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi 3, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan karir

2.2.3.3 Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*” Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2005: 69) penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan pendapat lain dari Megginson dalam Mangkunegara (2007: 151) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Penilaian kinerja menurut Fahmi (2016: 151) adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Pendapat lain dari Magkunegara (2007: 10) penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 81) penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Sedangkan penilaian kinerja menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 127) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap seluruh karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan.

2.2.3.4 Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2007: 10) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara spesifik dikemukakan oleh Sunyoto dalam Mangkunegara (2007: 10-11), yaitu meliputi:

- a. Meningkatkan pengertian antara karyawan mengenai persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

2.2.3.5 Manfaat penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Mulyadi dalam Fahmi (2016: 152) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Pendapat lain mengenai manfaat penilaian kinerja juga dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Bintaro dan Daryanto (2017: 129), yaitu:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Penempatan karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir

- f. Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
- g. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- h. Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara
- j. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- k. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

2.2.3.6 Aspek-aspek penilaian kinerja

Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Mangkunegara

(2007: 17-18) yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

Sedangkan pendapat lain dari Umar dalam Mangkunegara (2007: 18), aspek-aspek penilaian kinerja meliputi:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

2.2.3.7 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 179) sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

2.2.3.8 Kinerja karyawan dalam Islam

Menurut Salam (2014: 180) konsep penilaian kinerja menurut petunjuk Al-Quran didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggungjawaban.

Pertanggungjawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang. Seperti dalam Q.S Al Isra (17:36)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (36)

Artinya:

Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaran, penglihatanmu, dan mata hatimu sesungguhnya itu akan dimintai pertanggungjawabannya. Q.S Al Isra (17:36)

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan muslim meyakini bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan selalu berada dalam pengawasan Allah SWT. Bahkan Allah telah mengutus dua orang malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat amal perbuatannya. Kedua malaikat itu adalah Rakib yang bertugas mencatat amal baik seorang muslim dan 'Atid yang bertugas mencatat semua amal buruk seorang muslim.

مَا يَأْفُظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا أَدْبَاهُ رَقِيبٌ عَتَشِيدٌ (18)

Artinya:

Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir. Q.S. Qaaf (50: 18)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005: 84) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, serta hasil kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Keith dan Werther dalam Mangkuprawira (2011: 203) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Mangkuprawira (2011: 203) juga menjelaskan apabila kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tanpa kompensasi yang cukup akan ada kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan karena merasa kurang puas. Akibat dari ketidakpuasan ini akan mengurangi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005: 84) kompensasi sangat penting bagi karyawan dan juga atasan. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Untuk memperoleh yang diinginkan oleh karyawan, Fahmi (2016: 71) mengungkapkan bahwa setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sastrohadiwiryo (2005: 294-295) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi kepada para tenaga kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Apabila dampak kompensasi terhadap disiplin kerja kurang mendapat perhatian yang mendalam dari manajemen maka

dapat merintang kondisi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Pemberian kompensasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang rendah akan memiliki dampak negatif terhadap disiplin kerja.

Menurut Fahmi (2016: 71) untuk membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi pula. Motivasi dapat dikatakan sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecenderungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Robert Bacal dalam Fahmi (2016: 69) yaitu, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

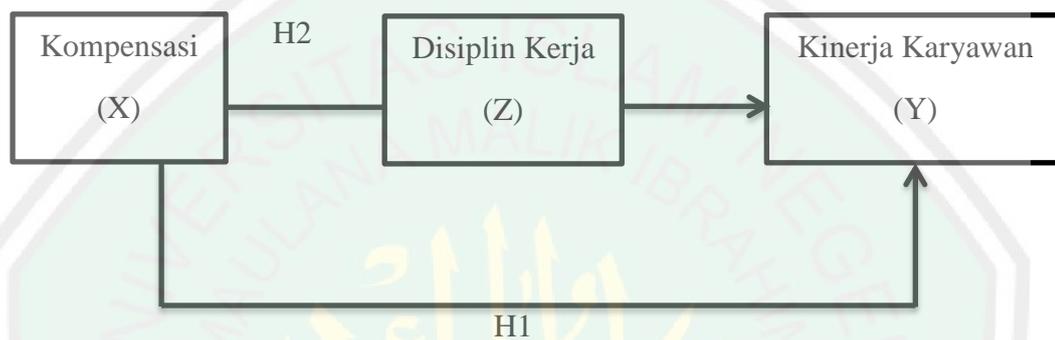
H2: Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui disiplin kerja

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model konsep penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri.

Gambar 2.1
Model Konsep



2.5 Hipotesis

Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Penelitian kausal menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 8) adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2005: 11) dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang disajikan berupa angka atau skoring. Sugiyono (2005: 13) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kualitatif yang di angkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran dimana masing-masing, angka 4 jika sangat setuju, angka 3 jika setuju, angka 2 untuk kurang setuju, dan angka 1 untuk tidak setuju.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yang berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No 45-47, Dandangan, Kota Kediri, Jawa Timur. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri bergerak di bidang jasa

layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Dimana jumlah seluruh karyawan adalah 45 orang.

Supriyanto dan Maharani (2013: 35) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel dalam penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan pendekatan *Sampling Jenuh*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *sampling jenuh* menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila

semua populasi dijadikan sampel. Hal ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri sebagai responden dalam penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Supriyanto dan Maharani (2013: 9-10) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang didapat dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder biasanya diperoleh dalam bentuk dokumen atau publikasi. Data sekunder bisa diperoleh melalui koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Wawancara

Supriyanto dan Maharani (2013: 54) menjelaskan bahwa wawancara adalah suatu proses untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab sambil

bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden. Wawancara dilakukan dengan menggunakan alat interview guide.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 56) merupakan cara untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur pada penelitian dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independent (X)

X: Kompensasi

Kompensasi menurut Sirait (2006: 181) adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi.

3.7.2 Variabel Intervening (Z)

Z: Disiplin Kerja

Kedisiplinan menurut Fahmi (2016: 65) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

3.7.3 Varibel Dependent (Y)

Y: Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2007: 9) yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensi	Kompensasi (X)	1. Gaji	1. Besar gaji sesuai yang diharapkan 2. Gaji sesuai beban kerja 3. Gaji sesuai lama kerja 4. Gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan 5. Gaji dapat memenuhi kebutuhan	Supriyanto dan Maharani (2013: 148-150)
		2. Insentif	6. Pemberian insentif sesuai jabatan 7. Pemberian insentif sesuai golongan 8. Pemberian insentif sesuai lama kerja 9. Insentif dapat memenuhi kebutuhan	
		3. Tunjangan	10. Besar tunjangan sesuai yang diharapkan 11. Tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan	

		4. Promosi jabatan	12. Promosi jabatan sesuai harapan dan merata 13. Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja 14. Promosi jabatan dilakukan secara obyektif 15. Promosi jabatan yang berlaku sudah sesuai	
		5. Penghargaan di luar promosi	16. Penghargaan di luar promosi sesuai harapan 17. Penghargaan sesuai prestasi kerja	
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas dari hasil	1. Menyelesaikan tugas-tugas 2. Memenuhi target yang ditentukan 3. Melebihi target yang ditentukan 4. Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah	Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 179)
		2. Kualitas dari hasil	5. Teliti dalam pekerjaan 6. Rapi dalam pekerjaan 7. Sesuai standar yang ditetapkan 8. Mau memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan	
		3. Ketepatan waktu dari hasil	9. Tidak menunda pekerjaan 10. Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya 11. Menyelesaikan	

			pekerjaan tepat waktu	
		4. Kehadiran	12. Datang tepat waktu 13. Tidak absen dalam bekerja 14. Sadar kewajiban hadir dalam bekerja	
		5. Kemampuan bekerja sama	15. Mampu bekerja secara kelompok 16. Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja 17. Memiliki jiwa pemimpin	
Disiplin Kerja	Disiplin (Z)	1. Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Memberikan surat izin saat absen	Sastrohadi-wiryo (2002: 291)
		2. Taat peraturan yang berlaku	4. Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja 5. Bekerja sesuai peraturan perusahaan 6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	
		3. Sangsi/hukuman	7. Sangsi/hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku 8. Menerima teguran jika bersalah	
		4. Tanggung jawab	9. Menguasai pekerjaan 10. Mempunyai tanggung jawab	

			<p>dalam melaksanakan tugas dari pimpinan</p> <p>11. Menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>12. Menyelesaikan tugas tepat waktu</p> <p>13. Bertanggung jawab pada tugas yang diterima</p>	
--	--	--	---	--

3.8 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 232) dalam prosedur skala likert sejumlah pertanyaan akan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item. Dalam penelitian ini terdapat lima kategori bobot penilaian jawaban, yaitu:

Tabel 3.2
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 47) berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen

untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 234) suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 234) menyatakan valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2005: 124) instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 49) menyatakan bahwa reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument tersebut menghasilkan

ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Uji reliabilitas ini dapat di uji menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

$$r_{11} = [k : (k - 1)] [1 - \Sigma \sigma_b^2 : \sigma_t^2]$$

keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

σ_b^2 = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor tes

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

3.10.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Santoso dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 233) yaitu berarti asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α . Apabila hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai *Z Tailed* $p > \alpha$ berarti data tersebar normal.

3.10.1.2 Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 233) uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu atau acak.

3.10.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis atau analisis jalur menurut Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan maharani (2013: 74) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Koefisien jalur (*Path*) merupakan koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).

Supriyanto dan Maharani (2013: 233) menjelaskan bahwa analisis jalur (*Path Analysis*) diolah dengan paket program komputer, sub-program SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan (Sig. F) untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantungnya digunakan uji T pada taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T).

Langkah-langkah dalam analisis jalur menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 75) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah

- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
- d. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan
 - 1) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path
 - 2) Pemeriksaan validitas model
 - 3) Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*

a) Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}\dots P^2_{ep}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b) *Theory trimming*

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial. Berdasarkan teori timing, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

- 4) Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:
 - a) Dengan memperhatikan hasil validitas model
 - b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Telekomunikasi (TELKOM) Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas TELKOM adalah pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan sisanya 47.91% dikuasai oleh publik.

Sejarah singkat mengenai PT Telekomunikasi Indonesia dimulai pada tahun 1882, saat di dirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Pada tahun 1906, layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan Post Telegraaf Telefoon (PTT). Sebelumnya, pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg) dimulai pertama kali pada tanggal 23 Oktober 1856. Momen tersebut akhirnya dijadikan sebagai patokan hari lahir TELKOM pada tahun 2009.

Setelah Indonesia merdeka, pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian di tahun 1965, PN Postel dipecah mejadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum

Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.

Tahun 1980 seluruh saham PT Indonesian Satellite Corporation Tbk (Indosat) diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional yang terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989, ditetapkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang telekomunikasi, yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi. Perumtel berubah bentuk pada tahun 1991 menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991.

Pada 14 November 1995 dilakukan penawaran umum perdana saham TELKOM. Mulai saat itu saham TELKOM tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES), keduanya saat ini bernama Bursa Efek Indonesia (BEI). Selain itu, saham TELKOM juga diperdagangkan di Bursa Saham New York (NYSE) dan Bursa Saham London (LSE). Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa Saham Tokyo. Jumlah saham yang dilepas oleh TELKOM saat itu adalah 933 juta lembar saham.

Pada 1 Januari 1996, Kerja Sama Operasi (KSO) mulai diimplementasikan di wilayah Divisi Regional I Sumatera dengan mitra PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo), Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten dengan mitra PT Aria West International (AriaWest), Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan mitra PT Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI), Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT Dayamitra

Telekomunikasi (Dayamitra), dan Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia dengan mitra PT Bukaka Singtel.

Tahun 1999 ditetapkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Sejak tahun 1989, Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas. Dengan demikian, TELKOM tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia.

Tahun 2001 TELKOM membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara TELKOM dan Indosat. Dengan transaksi ini, TELKOM menguasai 72.72% saham Telkomsel. TELKOM membeli 90.32% saham Dayamitra dan mengkonsolidasikan laporan keuangan Dayamitra ke dalam laporan keuangan TELKOM

Pada tahun 2002 TELKOM membeli seluruh saham Pramindo melalui 3 tahap. Tahap pertama TELKOM membeli 30% saham pada saat ditandatanganinya perjanjian jual beli pada tanggal 15 Agustus 2002. Tahap kedua dilakukan pada tanggal 30 September 2003 dengan membeli 15% saham. Sisa 55% saham yang kemudian dibeli pada tanggal 31 Desember 2004. TELKOM menjual 12.72% saham Telkomsel kepada Singapore Telecom dan dengan demikian TELKOM memiliki 65% saham Telkomsel. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Pada 23 Oktober 2009, TELKOM meluncurkan “New TELKOM” yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan. Pada tanggal 17 Agustus 2013,

dengan mengambil semangat HUT RI ke-68 TELKOM memperkenalkan tampilan baru logo TELKOM yang mencerminkan komitmen TELKOM untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia.

Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia.

Gambar 4.1
Logo TELKOM (16 Agustus 2013-Sekarang)



Filosofi Gambar:

Expertise : makna dari lingkaran, yaitu sebagai simbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru TELKOM yaitu TIME (*Telecommunication, Information, Media, and Edutainment*)

Empowering : makna dari tangan yang meraih ke luar, yaitu simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi keluar

Assured : makna dari jemari tangan, yaitu simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat

Progressive : makna dari kombinasi tangan dan lingkaran, yaitu simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dari awal yang baru

Heart : merupakan simbol dari telapak tangan yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan

Filosofi Warna:

Merah : berarti berani, cinta, energi, dan ulet. Mencerminkan semangat TELKOM untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan

Putih : berarti suci, damai, cahaya, dan bersatu. Mencerminkan semangat TELKOM untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa

Hitam : merupakan warna dasar. Melambangkan kemauan keras

Abu-abu : merupakan warna transisi. Melambangkan teknologi

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom Group menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha Telkom Group bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkap *legacy* yang sudah ada sebelumnya. Saat ini Telkom

Group mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan, dan segmen konsumen lainnya.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri merupakan salah satu bagian dari perusahaan nasional yang bertaraf internasional. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri mempunyai tugas utama sebagai *front liner* TELKOM yang ditunjuk sebagai wilayah TELKOM region karesidenan Kediri. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri meliputi wilayah kerja di 4 kabupaten sekaligus, yaitu Kabupaten dan Kota Kediri, Blitar, Tulungagung dan Nganjuk.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

4.1.2.1 Visi

Be The King of Digital in the Region

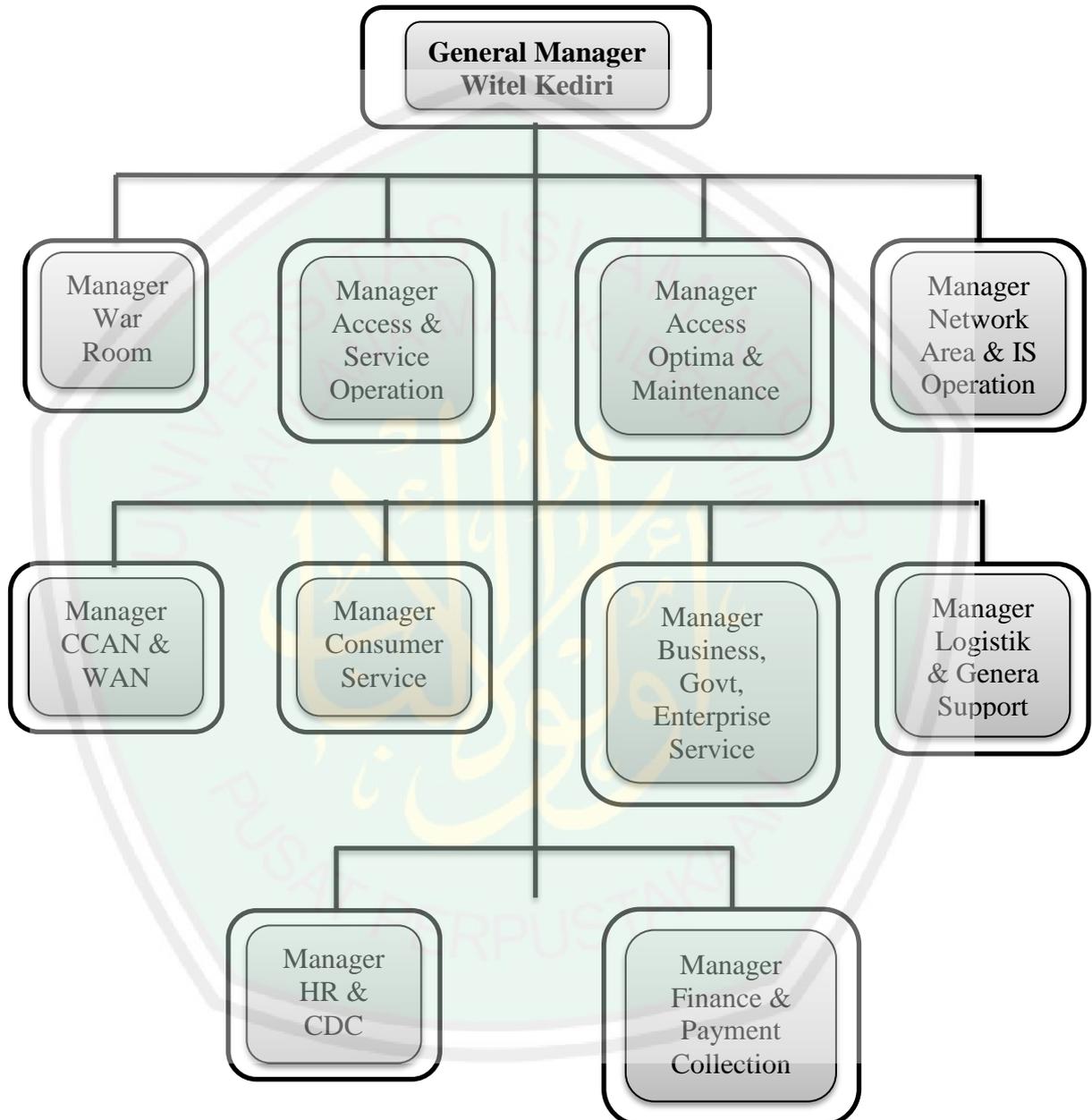
4.1.2.2 Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

4.1.3 Struktur Organisasi

PT Telekomunikasi Indonesia selalu berusaha memperbaiki struktur maupun prosedur pelaksanaannya dan memastikan penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independansi dan kewajaran di setiap lini perusahaan. Pada gambar di bawah ini akan ditunjukkan struktur organisasi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

Gambar 4.2
Bagan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri



Sumber: Data primer diolah 2019

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen ini dilakukan untuk mengukur tingkat keakuratan dan kehandalan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengujian yang akan dilakukan untuk menguji instrument pada penelitian ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas kuesioner pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen

Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 47) berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu hal yang menjadi sasaran pokok dalam pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 234) suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik Korelasi Pearson (*Product Moment*). Item pada kuesioner akan dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ≥ 0.3 , sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berikut hasil dari uji validitas sebagaimana tabel dibawah ini:

1. Variabel Kompensasi (X)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0.556	0.000	VALID
	X2	0.691	0.000	VALID
	X3	0.816	0.000	VALID
	X4	0.305	0.041	VALID
	X5	0.468	0.001	VALID
	X6	0.555	0.000	VALID
	X7	0.463	0.000	VALID
	X8	0.554	0.000	VALID
	X10	0.587	0.000	VALID
	X11	0.557	0.000	VALID
	X12	0.555	0.000	VALID
	X13	0.504	0.000	VALID
	X14	0.521	0.000	VALID
	X15	0.734	0.000	VALID
	X16	0.403	0.006	VALID
	X17	0.357	0.016	VALID

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa semua item penelitian yang digunakan pada variabel Kompensasi (X) memiliki koefisien korelasi

≥ 0.3 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%. Sehingga dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0.772	0.000	VALID
	Y5	0.504	0.000	VALID
	Y6	0.749	0.000	VALID
	Y7	0.551	0.000	VALID
	Y8	0.410	0.005	VALID
	Y9	0.754	0.000	VALID
	Y10	0.727	0.000	VALID
	Y11	0.625	0.000	VALID
	Y12	0.687	0.000	VALID
	Y13	0.433	0.003	VALID
	Y16	0.615	0.000	VALID
	Y17	0.640	0.000	VALID

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua item penelitian yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien

korelasi ≥ 0.3 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%. Sehingga dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

3. Variabel Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Kompensasi	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0.513	0.000	VALID
	Z2	0.721	0.000	VALID
	Z3	0.392	0.008	VALID
	Z4	0.744	0.000	VALID
	Z5	0.494	0.000	VALID
	Z6	0.431	0.003	VALID
	Z7	0.508	0.000	VALID
	Z8	0.620	0.000	VALID
	Z10	0.367	0.013	VALID
	Z11	0.507	0.000	VALID
	Z12	0.405	0.006	VALID
	Z13	0.488	0.001	VALID

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa semua item penelitian yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki koefisien korelasi ≥ 0.3 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%. Sehingga dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 49) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel apabila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 . Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.857	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.751	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 . Dapat disimpulkan bahwa item

pertanyaan/angket pada variabel kompensasi dengan cronbach's alpha 0.838, disiplin kerja dengan cronbach's alpha 0.857, dan kinerja karyawan dengan cronbach's alpha 0.751 dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel tersebut. Sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

4.2.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, dengan jumlah sampel 45 orang karyawan. Data ini diperoleh dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari hasil kuesioner tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang diteliti.

4.2.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	38	84.4%
Wanita	7	15.6%
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai jenis kelamin responden, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin wanita sebanyak 7 orang dengan persentase 15.6% dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 38 orang dengan persentase 84.4%. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase 84.4%.

4.2.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.6
Usia Responden

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
< 20 tahun	0	0%
20 – 29 tahun	4	8.9%
30 – 39 tahun	3	6.7%
40– 49 tahun	32	71.1%
> 50 tahun	6	13.3%
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai usia responden, dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri berusia 40-49 tahun sebanyak 32 karyawan dengan persentase 71.1%. Kemudian, terdapat 4 karyawan berusia 20 hingga 29 tahun dengan persentase 8.9%. Selain itu juga terdapat 3 orang karyawan yang berusia 30 hingga 39 tahun dengan persentase 6.7% dan terdapat 6 karyawan yang berusia diatas 50 tahun dengan persentase 13.3%. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri di dominasi oleh karyawan yang berusia diatas 40 tahun.

4.2.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.7
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA/SMK	2	4.4%
Diploma	11	24.5%
S1	30	66.7%
S2	2	4.4%
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai pendidikan terakhir responden, dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya SMP dan mayoritas karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri pendidikan terakhir dijenjang S1 sebanyak 30 karyawan dengan persentase 66.7%. Kemudian, terdapat 2 karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA dengan persentase 4.4%. Selain itu juga terdapat 2 orang karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase 4.4% dan terdapat 11 karyawan yang menempuh pendidikan hingga SMA/SMK dengan persentase 24.5%.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik jumlah responden, maupun dalam persentase terhadap

item-item variabel yang digunakan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X1	0	0%	3	7%	2	4%	33	73%	7	16%	3.98
X2	0	0%	3	7%	3	7%	35	77%	4	9%	3.89
X3	0	0%	1	2%	8	18%	30	67%	6	13%	3.91
X4	0	0%	1	2%	2	4%	38	84%	4	10%	4.00
X5	0	0%	4	9%	7	16%	29	64%	5	11%	3.78
X6	0	0%	1	2%	4	9%	27	60%	13	29%	4.16
X7	0	0%	0	0%	7	16%	24	53%	14	31%	4.16
X8	0	0%	2	4%	2	4%	34	76%	7	16%	4.02
X10	0	0%	1	2%	5	11%	31	69%	8	18%	4.02
X11	0	0%	1	2%	6	13%	27	60%	11	25%	4.07
X12	0	0%	1	2%	6	13%	29	65%	9	20%	4.02
X13	0	0%	0	0%	4	9%	32	71%	9	20%	4.11
X14	0	0%	0	0%	7	16%	29	64%	9	20%	4.04
X15	0	0%	0	0%	7	16%	28	62%	10	22%	4.07
X16	0	0%	0	0%	7	16%	22	49%	16	35%	4.20
X17	0	0%	1	2%	4	9%	39	87%	1	2%	3.89
Mean Variabel											4.02

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdaat 73%

responden yang menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawan. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa besar gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Rata-rata item sebesar 3.98 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 77% responden yang menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan. Selanjutnya terdapat 9% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Rata-rata item sebesar 3.89 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 67% responden yang menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja karyawan. Selanjutnya terdapat 18% responden yang menyatakan netral mengenai gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja dan terdapat 13% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja karyawan. Rata-rata item sebesar 3.91 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja karyawan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 84% responden yang menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Selanjutnya terdapat 10% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Rata-rata item sebesar 4.00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan tagging jawab yang diemban oleh karyawan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 64% responden yang menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari oleh karyawan. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan netral mengenai gaji yang diterima dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari oleh karyawan dan terdapat 11% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa besar gaji yang diterima dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari oleh karyawan. Rata-rata item sebesar 3.78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diterima dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari oleh karyawan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 60% responden yang menyatakan setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan perlu mempertimbangkan jabatan karyawan. Selanjutnya terdapat 29% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan perlu mempertimbangkan jabatan karyawan. Rata-rata item

sebesar 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa besar gaji yang diterima sesuai dengan tagging jawab yang diemban oleh karyawan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 53% responden yang menyatakan setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan perlu mempertimbangkan golongan/kepangkatan karyawan. Selanjutnya terdapat 31% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan perlu mempertimbangkan golongan/kepangkatan karyawan. Rata-rata item sebesar 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan perlu mempertimbangkan golongan/pangkat karyawan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 76% responden yang menyatakan setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan didasarkan pada lama kerja karyawan. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan didasarkan pada lama kerja karyawan. Rata-rata item sebesar 4.02 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemberian insentif dari perusahaan didasarkan pada lama kerja karyawan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 69% responden yang menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Selanjutnya terdapat 18% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh

karyawan. Rata-rata item sebesar 4.02 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 60% responden yang menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya terdapat 25% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan oleh karyawan. Rata-rata item sebesar 4.07 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan dari perusahaan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan oleh karyawan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 65% responden yang menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan diberlakukan untuk semua karyawan. Selanjutnya terdapat 20% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan diberlakukan untuk semua karyawan. Rata-rata item sebesar 4.02 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan diberlakukan untuk semua karyawan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 71% responden yang menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan berdasarkan pada prestasi kerja karyawan. Selanjutnya terdapat 20% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan berdasarkan pada prestasi kerja karyawan. Rata-rata item sebesar 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan berdasarkan pada prestasi kerja karyawan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 64% responden yang menyatakan setuju bahwa promosi jabatan di perusahaan dilaksanakan secara obyektif. Selanjutnya terdapat 20% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan di perusahaan dilaksanakan secara obyektif. Rata-rata item sebesar 4.04 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa promosi jabatan di perusahaan dilaksanakan secara obyektif.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 62% responden yang menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan selama ini telah sesuai. Selanjutnya terdapat 22% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan selama ini telah sesuai. Rata-rata item sebesar 4.07 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan selama ini telah sesuai.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 49% responden yang menyatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Selanjutnya terdapat 35% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 87% responden yang menyatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya terdapat 9% responden yang menyatakan netral mengenai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis deskriptif variabel kompensasi mayoritas jawaban responden yang diperoleh adalah jawaban setuju dengan rata-rata item antara 3.78 hingga 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel kompensasi.

2. Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y3	0	0%	5	11%	4	9%	33	73%	3	7%	3.76
Y5	0	0%	0	0%	4	9%	34	76%	7	15%	4.07
Y6	0	0%	1	2%	6	13%	31	69%	7	16%	3.98
Y7	0	0%	0	0%	4	9%	30	67%	11	24%	4.16
Y8	0	0%	0	0%	2	4%	32	72%	11	24%	4.20
Y9	0	0%	1	2%	8	18%	27	60%	9	20%	3.98
Y10	0	0%	1	2%	11	24%	26	58%	7	16%	3.87
Y11	0	0%	0	0%	4	9%	28	62%	13	29%	4.20
Y12	0	0%	2	4%	7	16%	32	71%	4	9%	3.84
Y13	0	0%	0	0%	2	4%	35	78%	8	18%	4.13
Y16	0	0%	2	4%	7	16%	35	78%	1	2%	3.78
Y17	0	0%	1	2%	9	20%	33	74%	2	4%	3.80
Mean Variabel											3.98

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 73% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Selanjutnya terdapat 11% responden yang menyatakan tidak setuju bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Rata-rata item sebesar 3.76 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 76% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya terdapat 15% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata item sebesar 4.07 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 69% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan rapi. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan rapi. Rata-rata item sebesar 3.98 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan rapi.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 67% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya terdapat 24% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rata-rata item sebesar 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 72% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut

bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela. Selanjutnya terdapat 24% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 60% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tidak menunda pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya terdapat 20% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut tidak menunda pekerjaan yang diberikan. Rata-rata item sebesar 3.98 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tidak menunda pekerjaan yang diberikan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 58% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya. Selanjutnya terdapat 24% responden yang menyatakan netral mengenai karyawan tersebut berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya dan terdapat 16% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya. Rata-rata item sebesar 3.87 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut berusaha

menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 62% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya terdapat 29% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 71% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tiba di tempat kerja tepat waktu. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan netral mengenai karyawan tersebut tiba di tempat kerja tepat waktu dan terdapat 9% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut tiba di tempat kerja tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.84 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tiba di tempat kerja tepat waktu.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 78% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut jarang sekali absen saat bekerja. Selanjutnya terdapat 18% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut jarang sekali absen saat bekerja. Rata-rata item sebesar 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut jarang sekali absen saat bekerja.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 78% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya terdapat 16% responden yang menyatakan netral mengenai karyawan tersebut lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata item sebesar 3.78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 74% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Selanjutnya terdapat 20% responden yang menyatakan netral mengenai karyawan tersebut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Rata-rata item sebesar 3.80 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan mayoritas jawaban responden yang diperoleh adalah jawaban setuju dengan rata-rata item antara 3.76 hingga 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Z1	0	0%	1	2%	3	7%	36	80%	5	11%	4.00
Z2	0	0%	4	9%	3	7%	36	80%	2	4%	3.80
Z3	0	0%	0	0%	1	2%	39	87%	5	11%	4.09
Z4	0	0%	0	0%	5	11%	34	76%	6	13%	4.02
Z5	0	0%	0	0%	1	2%	34	76%	10	22%	4.20
Z6	0	0%	0	0%	1	2%	38	85%	6	13%	4.11
Z7	0	0%	0	0%	2	4%	35	78%	8	18%	4.13
Z8	0	0%	0	0%	1	2%	34	76%	10	22%	4.20
Z10	0	0%	0	0%	1	2%	30	67%	14	31%	4.29
Z11	0	0%	0	0%	4	9%	28	62%	13	29%	4.20
Z12	0	0%	1	2%	2	4%	28	62%	14	32%	4.22
Z13	0	0%	0	0%	0	0%	28	62%	17	38%	4.38
Mean Variabel											4.14

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 80% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu datang bekerja tepat waktu. Selanjutnya terdapat 11% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut selalu datang bekerja tepat waktu. Rata-rata item sebesar 4.00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu datang bekerja tepat waktu.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 80% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu pulang sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Selanjutnya terdapat 9% responden yang menyatakan tidak setuju bahwa karyawan tersebut selalu datang bekerja tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.80 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu datang bekerja tepat waktu.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 87% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu memberi tahu terlebih dahulu jika absen bekerja dengan memberikan surat ijin. Selanjutnya terdapat 11% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut selalu memberi tahu terlebih dahulu jika absen bekerja dengan memberikan surat ijin. Rata-rata item sebesar 4.09 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut selalu memberi tahu terlebih dahulu jika absen bekerja dengan memberikan surat ijin.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 76% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Selanjutnya terdapat 13% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Rata-rata item sebesar 4.02 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 76% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya terdapat 22% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut mampu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 85% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan. Selanjutnya terdapat 13% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan. Rata-rata item sebesar 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 78% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima sanksi dari perusahaan jika melanggar peraturan yang berlaku. Selanjutnya terdapat 18% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima sanksi dari perusahaan jika melanggar peraturan yang berlaku. Rata-rata item sebesar 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima sanksi dari perusahaan jika melanggar peraturan yang berlaku.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 76% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima teguran dari atasan jika melakukan kesalahan. Selanjutnya terdapat 22% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima teguran dari atasan jika melakukan kesalahan. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut siap menerima teguran dari atasan jika melakukan kesalahan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 67% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat memahami tanggungjawab tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya terdapat 31% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut dapat memahami tanggungjawab tugas yang diberikan oleh pimpinan. Rata-rata item sebesar 4.29 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat memahami tanggungjawab tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berikutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 62% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selanjutnya terdapat 29% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Rata-rata item sebesar 4.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Kemudian dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 62% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan. Selanjutnya terdapat 32% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan. Rata-rata item sebesar 4.22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan.

Selanjutnya dari 45 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, terdapat 62% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selanjutnya terdapat 38% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tersebut dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rata-rata item sebesar 4.38 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan tersebut dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja mayoritas jawaban responden yang diperoleh adalah jawaban setuju dengan rata-rata item antara 3.80 hingga 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon positif terhadap item variabel disiplin kerja.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas

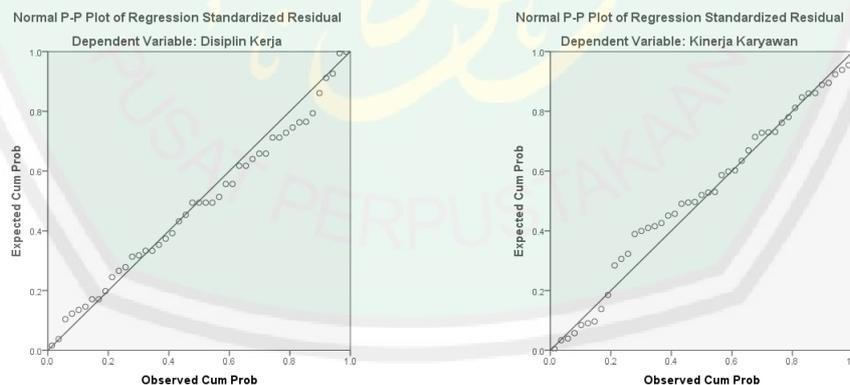
metode yang akan digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* > 0.05 , maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut ini akan disajikan hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

	Unstandartdized Residual	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.666	0.805
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.768	0.536

Sumber: Data primer diolah 2019

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji asumsi normalitas dengan grafik Normal P-P Plot terhadap model analisis jalur antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas akan dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*. *Curve estimation* merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig $f < 0.05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Berikut ini akan disajikan hasil dari uji linieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	Linearity		Deviation from Linearity		Keputusan
	F	Sig	F	Sig	
x - z	36.460	0.000	1.320	0.255	Linier
x - y	61.138	0.000	2.713	0.011	Linier
z - y	72.910	0.000	2.217	0.039	Linier

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji linieritas terhadap model analisis jalur antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi *linearity* kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) sehingga hubungan antar variabel adalah linier.

4.4 Path Analysis (Analisis Jalur)

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel. Model *path analysis* ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini akan disajikan hasil dari *path analysis*:

4.4.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.13
Hasil *path analysis* Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.412	4.275		5.945	.000
1 Kompensasi	.377	.066	.655	5.689	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil analisis jalur model pertama antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$z = \beta_{zx1} x + e$$

$$z = 0.655 x + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Kompensasi sebesar 0.655 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan maka Disiplin Kerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh persamaan pertama antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.429, artinya pengaruh terhadap Disiplin Kerja yang ditimbulkan dari Kompensasi Kerja mencapai 42.9%, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 57.1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil *path analysis* Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.059	6.831		-1.180	.245
Kompensasi Kerja	.269	.104	.325	2.592	.013
Disiplin Kerja	.776	.181	.538	4.297	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil analisis jalur model pertama antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$y = \beta_{yx1} x + \beta_{yz} z + e$$

$$y = 0.325 x + 0.538 z + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien jalur Kompensasi sebesar 0.325 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.
- Koefisien jalur Disiplin Kerja sebesar 0.538 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin baik Disiplin Kerja karyawan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin baik.

Pengaruh persamaan pertama antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.624, artinya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditimbulkan dari Kompensasi dan Disiplin Kerja mencapai 62.4%, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 37.6%.

4.4.3 Goodness of Fit Model

Pemeriksaan *goodness of fit model* lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model path yang terbentuk mampu mewakili data yang ada. Hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) adalah sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0.429) \times (1 - 0.624)$$

$$R_m^2 = 1 - 0.215$$

$$R_m^2 = 0.785$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0.785 artinya bahwa model path yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 78.5% variasi data penelitian.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian signifikan digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koef. Jalur	t hit	Sig.
1	Kompensasi – Disiplin Kerja	0.655	5.689	0.000
2	Kompensasi – Kinerja Karyawan	0.325	2.592	0.013
3	Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0.538	4.297	0.000
4	Kompensasi – Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0.353	3.395	0.001

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.15 dapat diambil kesimpulan bahwa:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

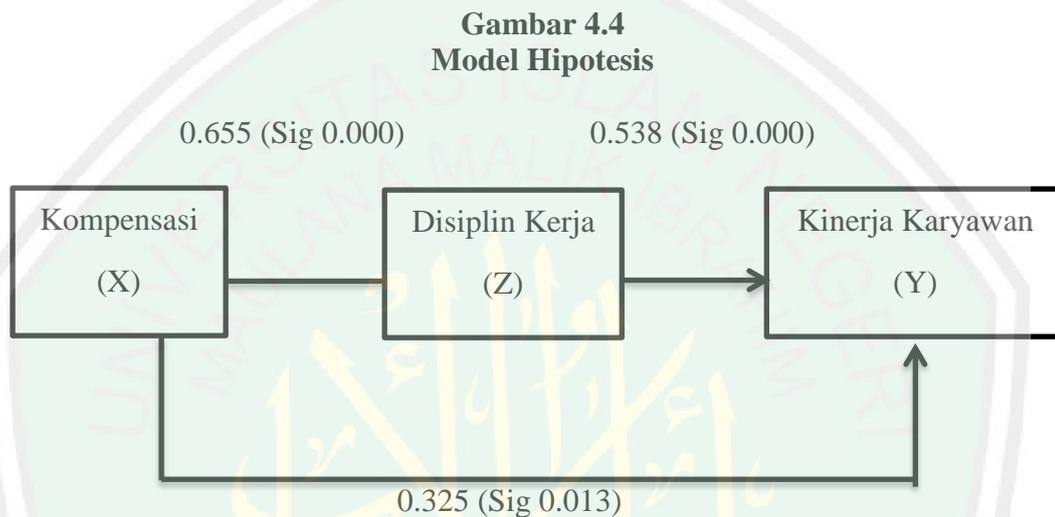
Dari hasil pengujian pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.325 dan nilai signifikansi sebesar 0.013. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0.05$) antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya bahwa semakin baik Kompensasi maka akan berdampak terhadap semakin baik Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.353 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan ($p < 0.05$) antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, yang artinya bahwa semakin baik Kompensasi maka

akan berdampak terhadap semakin baik Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



4.5 Pembahasan

4.5.1 Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dapat diketahui bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawan semakin baik, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, kompensasi yang diperoleh karyawan ada 2 jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji minimal yang diperoleh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yaitu Rp 1.900.000,00 sesuai dengan UMR Kota Kediri. Sedangkan tunjangan yang diperoleh karyawan yaitu berupa BPJS Kesehatan, Jaminan Pensiun, dan juga THR. BPJS yang dimiliki setiap karyawan berbeda kelasnya sesuai jabatan yang dimiliki karyawan. THR yang diterima oleh karyawan berupa uang yaitu 1 kali gaji karyawan tersebut. Insentif yang diperoleh karyawan yaitu berupa bonus yang diberikan setiap tahun oleh perusahaan. Dan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas yang diperoleh karyawan yaitu kantin dan tempat olahraga berupa lapangan yang bisa digunakan untuk basket, sepak bola, dan tenis meja.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 84) yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan, serta hasil kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Keith dan Werther dalam Mangkuprawira (2011: 203) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Penelitian ini juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Leonardo dan Andreani (2015) dalam jurnal penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia”. Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi yang diteliti dibedakan menjadi kompensasi finansial dan non-finansial, dimana kompensasi finansial memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga terdapat penelitian lain dari Setiawan dan Mujiati (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Nurcahyani dan Adnyani (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya dukungan terhadap beberapa teori yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri sangat memperhatikan mengenai

kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya.

Di dalam Al Qur'an telah dijelaskan dalam QS At-Taubah (9: 105) sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya:

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan hal yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." QS At-Taubah (9: 105)

Dalam menafsirkan QS At-Taubah (9: 105) ini, Shihab dalam Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 570) menjelaskan sebagai berikut:

"Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjalan amal kamu itu."

Tafsir dari "melihat" dalam dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Didalam kompensasi langsung terdapat gaji dan upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja. Salah satu hadis dari HR Baihaqi yang berbunyi

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ, وَأَعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ. {رواه البيهقي.}

Artinya:

"Bayarlah upah (gaji) karyawan sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah (berapa) upah/gaji karyawan itu dalam pekerjaannya." (HR Baihaqi)

Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 569) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaji menurut Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 577) adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.5.2 Kompensasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dapat diketahui bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin baik, maka akan berdampak terhadap semakin baik kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja yang juga akan semakin baik.

Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, kompensasi yang diperoleh karyawan ada 2 jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji minimal yang diperoleh karyawan PT

Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yaitu Rp 1.900.000,00 sesuai dengan UMR Kota Kediri. Sedangkan tunjangan yang diperoleh karyawan yaitu berupa BPJS Kesehatan, Jaminan Pensiun, dan juga THR. BPJS yang dimiliki setiap karyawan berbeda kelasnya sesuai jabatan yang dimiliki karyawan. THR yang diterima oleh karyawan berupa uang yaitu 1 kali gaji karyawan tersebut. Insentif yang diperoleh karyawan yaitu berupa bonus yang diberikan setiap tahun oleh perusahaan. Dan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas yang diperoleh karyawan yaitu kantin dan tempat olahraga berupa lapangan yang bisa digunakan untuk basket, sepak bola, dan tenis meja.

Menurut Mangkunegara (2005: 84) kompensasi sangat penting bagi karyawan dan juga atasan. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Untuk memperoleh yang diinginkan oleh karyawan, Fahmi (2016: 71) mengungkapkan bahwa setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Fahmi (2016: 71) untuk membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi pula. Motivasi dapat dikatakan sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecenderungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu

bekerja secara lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Robert Bacal dalam Fahmi (2016: 69) yaitu, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Penelitian ini juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Astutik (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Usaha Bersama”. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga terdapat penelitian lain dari Wairooy (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Tarigan dan Rustono (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Salam (2014: 180) konsep penilaian kinerja menurut petunjuk Al-Quran didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang. Seperti dalam Q.S Al Isra (17:36)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (36)

Artinya:

Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaran, penglihatanmu, dan mata hatimu sesungguhnya itu akan dimintai pertanggungjawabannya. Q.S Al Isra (17:36)

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan muslim meyakini bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan selalu berada dalam pengawasan Allah SWT. Bahkan Allah telah mengutus dua orang malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat amal perbuatannya. Kedua malaikat itu adalah Rakib yang bertugas mencatat amal baik seorang muslim dan 'Atid yang bertugas mencatat semua amal buruk seorang muslim.

مَا يَأْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ (18)

Artinya:

Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir. Q.S. Qaaf (50: 18)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian lapangan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya bahwa semakin besar Kompensasi yang diberikan maka akan berdampak semakin baik terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian kompensasi berupa Gaji, Tunjangan, Insentif, dan Fasilitas yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z) sebagai interverning. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, yang artinya bahwa semakin tinggi Kompensasi maka akan berdampak

semakin baik terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja sebagai variabel interverning.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri sudah cukup baik dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung, yang meliputi pemberian gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas-fasilitas yang telah membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Namun sebaiknya perusahaan lebih menekankan kepada pemberian gaji, insentif, dan tunjangan para karyawan yang sudah bekerja lama di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri untuk menjaga agar kinerja karyawan selalu baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mapu memperluas sampel penelitian dari perusahaan yang memiliki karyawan dalam jumlah yang besar sehingga hasil penelitiannya dapat lebih akurat dan tergeneralisasi untuk menjadi acuan penelitain selanjutnya agar lebih baik lagi. Selain itu, disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan mengembangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan stress kerja dengan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi – Proses – Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIKA*. Vol 14 No 2 PP 87-92.
- Azhari, Syaifurrahim., Paranoan, DB., Irawan, Bambang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan pemadam Kebakaran Kota Bontang. *eJournal Administrative Reform*. Vol 1 No 1 PP 14-24.
- Bharata, Andhi. 2016. The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK). *Journal The Winners*. Vol 17 No 1 PP 1-8.
- Bintoro, M.T., Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2015. The Influence Of Work Discipline Leadership And Motivation On Employee Performance At PT Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3 PP 352-361.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Dwiguspana, Edwin., Sumari, Arwin Datumaya Wahyudi., Prihantoro, Mitro. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. *Jurnal Pertahanan*. Vol 6 No 1 PP 169-191.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauziah, Sumainah., Sunuharyo, Bambang Swasto., Utami, Hamidah Nayati. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 37 No 1 PP 178-187.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hafidhuddin, Didin., Tanjung, Henry. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

<https://rekrutmen.telkom.co.id/>

<https://www.telkom.co.id/>

Leonardo, Edrick., Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanitia. *AGORA*. Vol 3 No 2 PP 28-31.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangcuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.

Nurchayani, Ni Made., Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 No 1 PP 500-532.

Ogen, Muhammad., Nurwati., Sinarwaty. 2018. The Influence Of Work Discipline, Job Satisfaction And Self Efficiency On Apparatus Performance In Police Resort of Mona Regency. *Journal of Business and Management*. Vol 20 Issue 8 Ver II PP 50-55.

Pangarso, Astadi., Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9 No 2 PP 145-160.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Purnama, Catherine., Kempa, Sesilya. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima. *AGORA*. Vol 4 No 2 PP 33-39.

Puspitasari, Anita Tria., Nuraina, Elva., Utomo, Supri Wahyudi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol 5 No 1 PP 146-160.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, Puput Maretha., Bakri, Supardi A., Diah, Yuliansyah M. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XII No 2 PP 87-96.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Setiawan, Kadek Ary., Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 No 12 PP 7956-7983.
- Sirait, Justine T., 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet
- Sumbung, Indra Lestari., Falah, Syaikhul., Antoh, Alfiana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*. Vol 2 No 1 PP 1-16.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3 No 3 PP 365-374.
- Tarigan, Hiskia Alexis Kelianta., Rustono, Anthon. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung). *e-Proceeding of Management*. Vol 4 No 2 PP 1460-1465.
- Thaief, Ilham., Baharuddin, Aris., Priyono., Idrus, Mohamad Syafi'i. Effect Of Training, Compensation, And Work Discipline Against Employee Job

Performance. *Canadian Center of Science and Education*. Vol 7 No 11 PP 23-33.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 2 PP 787-797.

Wairooy, Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal pemikiran Ilmiah dan pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol 4 No 1 PP 15-24.

Zainal, Veithzal Rivai., Basalamah, Salim., Muhammad, Natsir. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.





Lampiran – Lampiran

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada : Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri

Hal : Kuesioner

Dengan Hormat,

Bersama ini,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang:

Nama : Rahmayuni Andryane

NIM : 15510133

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusiadu Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang saya melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING** (Studi kasus pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri)”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada di PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti sendiri. Demikian atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rahmayuni Andryane

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Jabatan :
4. Usia : a. < 20 tahun
b. 20-29 tahun
c. 30-39 tahun
d. 40-49 tahun
e. 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : a. SMP
b. SMA
c. D1
d. D3
e. Sarjana (S1)
f. Pasca Sarjana (S2)

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang dipilih sesuai dengan seberapa besar tingkat persetujuan dan ketidak setujuan terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

I. Kompensasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Besarnya gaji yang diterima setiap bulan sesuai dengan yang diharapkan					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan					
3.	Gaji yang diterima disesuaikan dengan lama kerja					
4.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban					
5.	Gaji yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
6.	Dalam pemberian insentif perlu mempertimbangkan jabatan					
7.	Pemberian insentif yang selama ini dilaksanakan perlu mempertimbangkan golongan/kepangkatan					
8.	Pemberian insentif yang selama ini dilaksanakan didasarkan pada lama kerja					
9.	Insentif dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan perlu dipertahankan					
10.	Besarnya tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan					
11.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan					
12.	Promosi jabatan yang ada sesuai dengan yang diharapkan dan diberlakukan bagi semua pegawai					
13.	Promosi jabatan yang selama ini dilaksanakan didasarkan pada prestasi kerja					
14.	Perencanaan promosi bagi pegawai dilakukan secara obyektif					
15.	Prosedur promosi jabatan yang selama ini dilakukan telah sesuai dan perlu dipertahankan					
16.	Pemberian penghargaan di luar promosi sesuai dengan yang diharapkan					

17.	Penghargaan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja					
-----	--	--	--	--	--	--

II. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
4.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
5.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi					
7.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
9.	Saya tidak menunda pekerjaan					
10.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
12.	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
13.	Saya jarang sekali absen bekerja					
14.	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan					
15.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					

16.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
17.	Saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik					

III. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
2.	Saya selalu pulang sesuai jadwal yang sudah ditentukan					
3.	Saya selalu memberi tahu lebih dulu (surat izin) jika absen bekerja					
4.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja					
5.	Saya mampu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan					
7.	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan jika saya melanggar peraturan yang berlaku					
8.	Saya siap menerima teguran dari atasan jika saya melakukan kesalahan					
9.	Saya mampu bekerja sesuai bidang yang kuasai					
10.	Saya memahami tanggungjawab tugas yang diberikan oleh pimpinan					
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					
12.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan					
13.	Saya bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya					

Mohon diperiksa sekali lagi daftar pernyataan yang diberikan, sehingga tidak ada nomor yang terlewatkan

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i

Lampiran 2

Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Kompensasi (X)

No	KOMPENSASI															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
24	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3
29	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3
31	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
32	4	2	3	5	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	5	4
33	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4
35	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4
36	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3

37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2
39	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
41	5	4	3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
43	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
44	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
45	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4



Lampiran 3

Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KINERJA KARYAWAN											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
31	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
32	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
33	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
34	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3
35	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3
36	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
38	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2
39	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4
40	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3
41	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
44	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4
45	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3

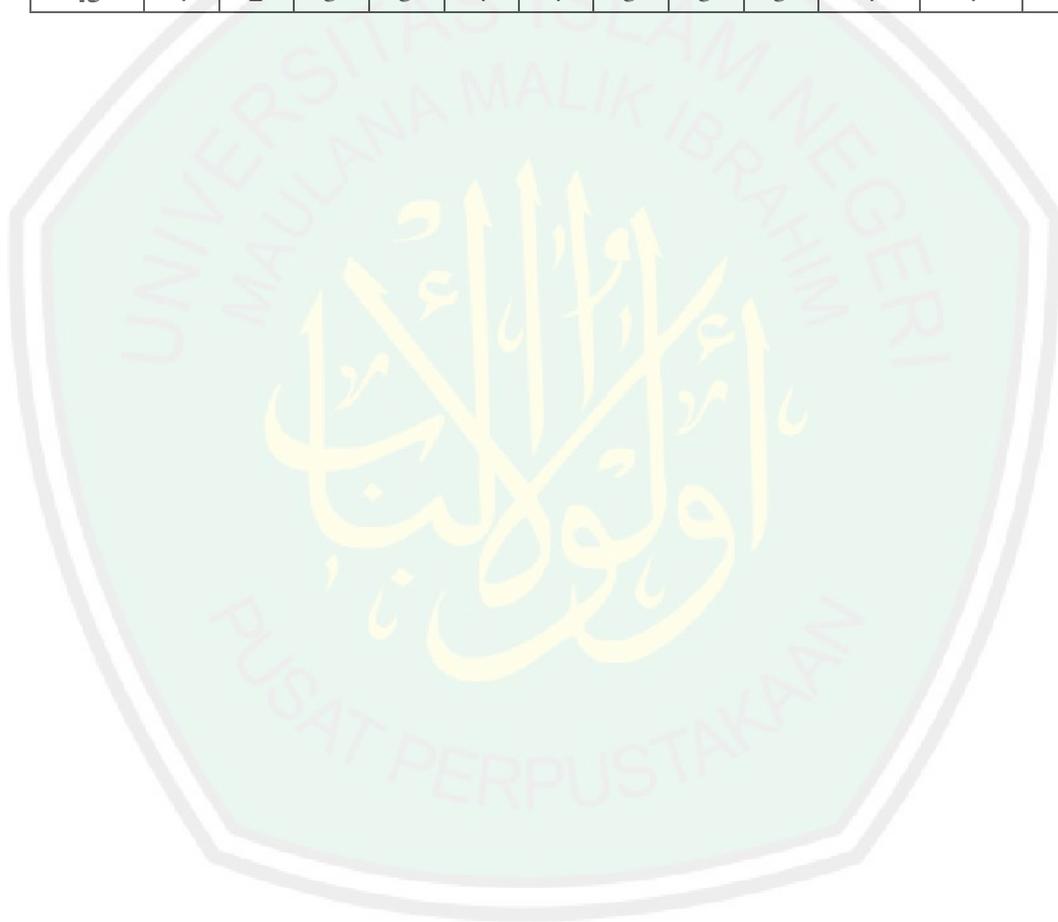


Lampiran 4

Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	DISIPLIN KERJA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
15	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
16	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
19	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
31	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
33	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
41	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
43	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
44	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
45	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4



Lampiran 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X
X1 Pearson Correlation	1	.554**	.463**	.276	.205	.203	.105	.319	.255	.001	.147	.352	.193	.112	.483**	.199	.142	.582**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.066	.176	.180	.490	.033	.091	.994	.336	.018	.205	.464	.001	.190	.352	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2 Pearson Correlation	.554**	1	.585**	.147	.178	.458**	.406**	.289	.072	.345	.323	.434**	.235	.188	.530**	.152	.036	.695**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.334	.241	.002	.006	.054	.640	.020	.030	.003	.121	.216	.000	.320	.816	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3 Pearson Correlation	.463**	.585**	1	.226	.287	.567**	.513**	.525**	-.205	.410**	.379	.387**	.367	.309	.596**	.196	.209	.786**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.136	.056	.000	.000	.000	.177	.005	.010	.009	.013	.039	.000	.196	.168	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4 Pearson Correlation	.276	.147	.226	1	.311	.071	-.213	.000	.000	-.077	.139	.000	.090	.159	.309	.069	.435**	.303
Sig. (2-tailed)	.066	.334	.136		.037	.644	.161	1.000	1.000	.616	.364	1.000	.558	.298	.039	.654	.003	.043
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5 Pearson Correlation	.205	.178	.287	.311	1	.157	.157	.011	.439**	.250	.245	.055	.230	.318	.320	.086	.128	.517**
Sig. (2-tailed)	.176	.241	.056	.037		.303	.303	.945	.003	.098	.105	.718	.129	.033	.032	.576	.402	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6 Pearson Correlation	.203	.458**	.567**	.071	.157	1	.448**	.590**	-.179	.318	.174	.249	.141	.095	.248	.078	-.171	.530**
Sig. (2-tailed)	.180	.002	.000	.644	.303		.002	.000	.239	.033	.254	.099	.355	.535	.101	.611	.260	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7 Pearson Correlation	.105	.406**	.513**	-.213	.157	.448**	1	.427**	-.127	.372	.272	.043	.205	.095	.193	-.019	-.248	.444**

	Sig. (2-tailed)	.490	.006	.000	.161	.303	.002		.003	.404	.012	.071	.777	.177	.535	.204	.899	.100	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.319	.289	.525**	.000	.011	.590**	.427**	1	-.116	.234	.209	.222	.199	.119	.233	.411**	-.158	.536**
	Sig. (2-tailed)	.033	.054	.000	1.000	.945	.000	.003		.449	.121	.168	.143	.191	.436	.124	.005	.301	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	.255	.072	-.205	.000	.439**	-.179	-.127	-.116	1	-.172	-.111	.049	.044	-.123	-.011	.170	-.132	.119
	Sig. (2-tailed)	.091	.640	.177	1.000	.003	.239	.404	.449		.260	.467	.747	.776	.420	.942	.263	.386	.435
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	.001	.345*	.410**	-.077	.250	.318*	.372*	.234	-.172	1	.209	.333*	.543**	.302*	.470**	.253	.093	.563**
	Sig. (2-tailed)	.994	.020	.005	.616	.098	.033	.012	.121	.260		.168	.025	.000	.044	.001	.094	.544	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X11	Pearson Correlation	.147	.323*	.379*	.139	.245	.174	.272	.209	-.111	.209	1	.349*	.041	.597**	.310*	.067	.327*	.540**
	Sig. (2-tailed)	.336	.030	.010	.364	.105	.254	.071	.168	.467	.168		.019	.787	.000	.038	.663	.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.352**	.434**	.387**	.000	.055	.249	.043	.222	.049	.333*	.349*	1	.058	.285	.444**	.239	.325*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.009	1.000	.718	.099	.777	.143	.747	.025	.019		.706	.058	.002	.113	.030	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X13	Pearson Correlation	.193	.235	.367*	.090	.230	.141	.205	.199	.044	.543**	.041	.058	1	.126	.461**	.369*	.249	.506**
	Sig. (2-tailed)	.205	.121	.013	.558	.129	.355	.177	.191	.776	.000	.787	.706		.408	.001	.013	.099	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X14	Pearson Correlation	.112	.188	.309*	.159	.318*	.095	.095	.119	-.123	.302	.597**	.285	.126	1	.298	.087	.537**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.464	.216	.039	.298	.033	.535	.535	.436	.420	.044	.000	.058	.408		.047	.569	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X15	Pearson Correlation	.483**	.530**	.596**	.309*	.320*	.248	.193	.233	-.011	.470**	.310*	.444**	.461**	.298*	1	.127	.448**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.039	.032	.101	.204	.124	.942	.001	.038	.002	.001	.047		.405	.002	.000

N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X16	Pearson Correlation	.199	.152	.196	.069	.086	.078	-.019	.411**	.170	.253	.067	.239	.369	.087	.127	1	.149	.420**
	Sig. (2-tailed)	.190	.320	.196	.654	.576	.611	.899	.005	.263	.094	.663	.113	.013	.569	.405		.327	.004
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X17	Pearson Correlation	.142	.036	.209	.435**	.128	-.171	-.248	-.158	-.132	.093	.327	.325	.249	.537**	.448**	.149	1	.338
	Sig. (2-tailed)	.352	.816	.168	.003	.402	.260	.100	.301	.386	.544	.028	.030	.099	.000	.002	.327		.023
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X	Pearson Correlation	.582**	.695**	.786**	.303	.517**	.530**	.444**	.536**	.119	.563**	.540**	.557**	.506**	.503**	.728**	.420**	.338	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043	.000	.000	.002	.000	.435	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.023	
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

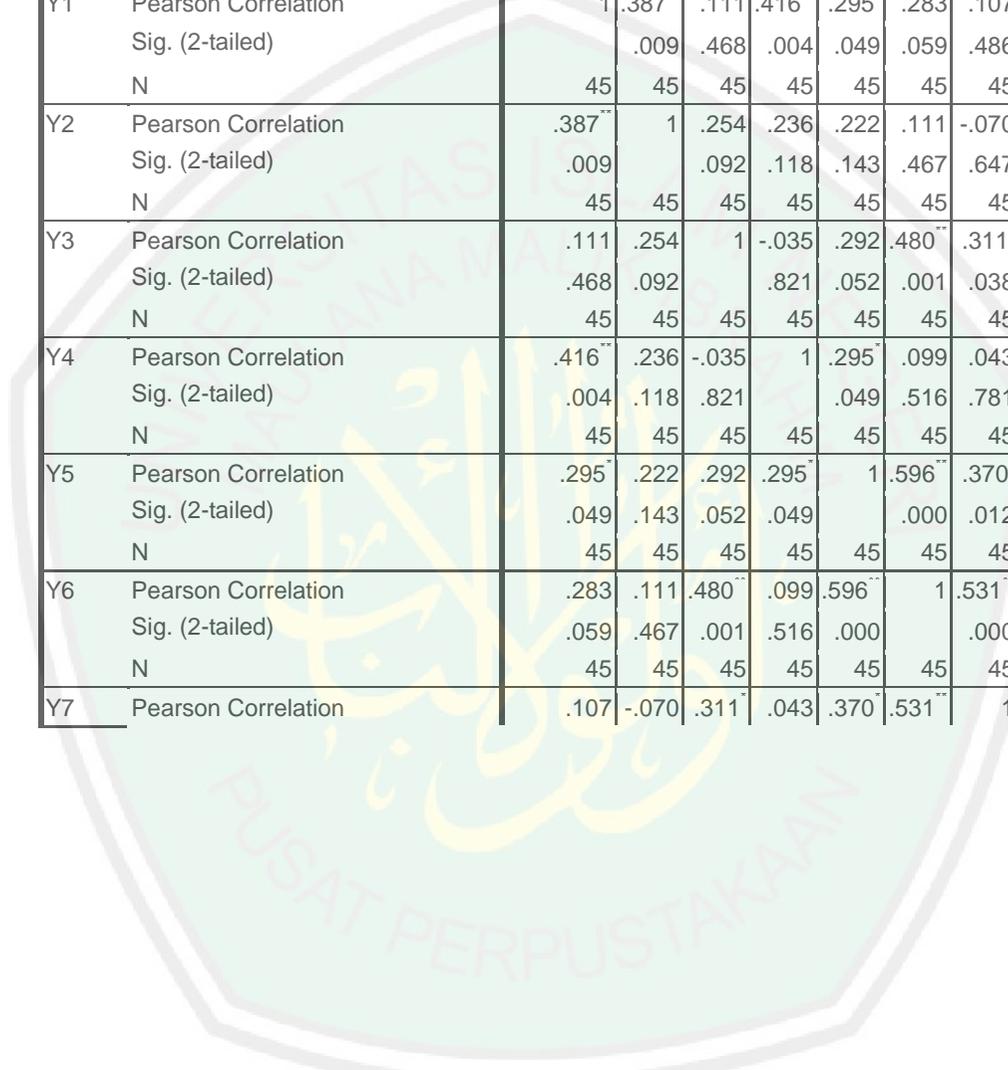
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	16

Lampiran 6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.387**	.111	.416**	.295*	.283	.107	.089	-.152	-.016	.076	-.006	.025	.236	.114	-.067	-.185	.255
	Sig. (2-tailed)		.009	.468	.004	.049	.059	.486	.561	.319	.916	.618	.969	.873	.119	.455	.662	.225	.091
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.387**	1	.254	.236	.222	.111	-.070	-.101	.008	-.134	.022	.062	.342	.222	.086	.101	.093	.265
	Sig. (2-tailed)	.009		.092	.118	.143	.467	.647	.511	.958	.380	.888	.686	.021	.143	.574	.510	.545	.079
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.111	.254	1	-.035	.292	.480**	.311*	.376**	.565**	.596**	.271*	.349*	.366**	.171	.023	.577**	.491**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.468	.092		.821	.052	.001	.038	.011	.000	.000	.072	.019	.014	.261	.880	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.416**	.236	-.035	1	.295*	.099	.043	-.033	-.031	-.123	.254	-.038	-.085	.058	.235	.066	-.045	.232
	Sig. (2-tailed)	.004	.118	.821		.049	.516	.781	.830	.842	.420	.093	.807	.581	.705	.121	.668	.767	.125
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.295*	.222	.292	.295*	1	.596**	.370**	.036	.403**	.093	.265*	.177	.261	.096	.005	.219	.218	.547**
	Sig. (2-tailed)	.049	.143	.052	.049		.000	.012	.813	.006	.546	.078	.244	.084	.529	.971	.149	.151	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.283	.111	.480**	.099	.596**	1	.531**	.232	.476**	.362	.510**	.565**	.171	.256	-.045	.312	.387**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.059	.467	.001	.516	.000		.000	.125	.001	.015	.000	.000	.262	.090	.768	.037	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.107	-.070	.311*	.043	.370**	.531**	1	-.032	.419**	.346*	.385**	.259	.183	.141	-.085	.257	.103	.519**



	Sig. (2-tailed)	.486	.647	.038	.781	.012	.000		.834	.004	.020	.009	.086	.230	.354	.577	.089	.499	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.089	-.101	.376	-.033	.036	.232	-.032	1	.274	.273	.245	.240	.079	.000	.340	.161	.230	.412
	Sig. (2-tailed)	.561	.511	.011	.830	.813	.125	.834		.069	.070	.104	.112	.607	1.000	.022	.291	.128	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	-.152	.008	.565	-.031	.403	.476	.419	.274	1	.420	.403	.456	.154	.230	-.041	.399	.589	.696
	Sig. (2-tailed)	.319	.958	.000	.842	.006	.001	.004	.069		.004	.006	.002	.314	.128	.791	.007	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	-.016	-.134	.596	-.123	.093	.362	.346	.273	.420	1	.290	.568	.415	.000	.110	.507	.466	.656
	Sig. (2-tailed)	.916	.380	.000	.420	.546	.015	.020	.070	.004		.054	.000	.005	1.000	.473	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	.076	.022	.271	.254	.265	.510	.385	.245	.403	.290	1	.570	.068	.081	.083	.276	.409	.628
	Sig. (2-tailed)	.618	.888	.072	.093	.078	.000	.009	.104	.006	.054		.000	.659	.596	.586	.066	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y12	Pearson Correlation	-.006	.062	.349	-.038	.177	.565	.259	.240	.456	.568	.570	1	.151	.100	.139	.283	.429	.657
	Sig. (2-tailed)	.969	.686	.019	.807	.244	.000	.086	.112	.002	.000	.000		.323	.515	.361	.060	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y13	Pearson Correlation	.025	.342	.366	-.085	.261	.171	.183	.079	.154	.415	.068	.151	1	-.104	.101	.385	.200	.417
	Sig. (2-tailed)	.873	.021	.014	.581	.084	.262	.230	.607	.314	.005	.659	.323		.496	.509	.009	.189	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y14	Pearson Correlation	.236	.222	.171	.058	.096	.256	.141	.000	.230	.000	.081	.100	-.104	1	-.314	.028	.261	.265
	Sig. (2-tailed)	.119	.143	.261	.705	.529	.090	.354	1.000	.128	1.000	.596	.515	.496		.036	.853	.083	.079
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y15	Pearson Correlation	.114	.086	.023	.235	.005	-.045	-.085	.340	-.041	.110	.083	.139	.101	-.314	1	.081	-.089	.194
	Sig. (2-tailed)	.455	.574	.880	.121	.971	.768	.577	.022	.791	.473	.586	.361	.509	.036		.597	.559	.201

N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y16	Pearson Correlation	-.067	.101	.577**	.066	.219	.312**	.257	.161	.399**	.507**	.276	.283	.385**	.028	.081	1	.222	.587**
	Sig. (2-tailed)	.662	.510	.000	.668	.149	.037	.089	.291	.007	.000	.066	.060	.009	.853	.597		.142	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y17	Pearson Correlation	-.185	.093	.491**	-.045	.218	.387**	.103	.230	.589**	.466**	.409**	.429**	.200	.261	-.089	.222	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.225	.545	.001	.767	.151	.009	.499	.128	.000	.001	.005	.003	.189	.083	.559	.142		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.255	.265	.753**	.232	.547**	.751**	.519**	.412**	.696**	.656**	.628**	.657**	.417**	.265	.194	.587**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.091	.079	.000	.125	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.004	.079	.201	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.527**	.122	.349*	.095	.227	.190	.190	.000	-.172	.222	.205	.089	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.427	.019	.534	.133	.210	.210	1.000	.258	.142	.176	.562	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z2	Pearson Correlation	.527**	1	.269	.634**	.135	.090	.466**	.436**	.246	.177	.281	.054	.239	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.074	.000	.375	.557	.001	.003	.103	.245	.062	.724	.115	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z3	Pearson Correlation	.122	.269	1	.116	.167	-.074	.204	.305	.051	.232	.130	.011	.193	.389**
	Sig. (2-tailed)	.427	.074		.449	.274	.630	.180	.041	.742	.126	.396	.942	.205	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z4	Pearson Correlation	.349*	.634**	.116	1	.179	.343*	.385**	.378**	.081	.334*	.217	.342*	.243	.735**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.449		.239	.021	.009	.010	.597	.025	.153	.021	.107	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z5	Pearson Correlation	.095	.135	.167	.179	1	.130	.087	.239	-.042	.236	.355*	.313*	.162	.474**
	Sig. (2-tailed)	.534	.375	.274	.239		.395	.570	.114	.785	.119	.017	.036	.287	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z6	Pearson Correlation	.227	.090	-.074	.343*	.130	1	.043	.390**	.028	.065	.101	.270	.256	.423**
	Sig. (2-tailed)	.133	.557	.630	.021	.395		.778	.008	.856	.670	.509	.073	.090	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z7	Pearson Correlation	.190	.466**	.204	.385**	.087	.043	1	.196	.007	.125	.321*	-.026	.176	.495**

	Sig. (2-tailed)	.210	.001	.180	.009	.570	.778		.198	.964	.415	.031	.865	.248	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z8	Pearson Correlation	.190	.436**	.305	.378	.239	.390**	.196	1	-.042	.039	.271	.156	.365**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.210	.003	.041	.010	.114	.008	.198		.785	.798	.072	.305	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z9	Pearson Correlation	.000	.246	.051	.081	-.042	.028	.007	-.042	1	-.002	.049	.109	.132	.258
	Sig. (2-tailed)	1.000	.103	.742	.597	.785	.856	.964	.785		.989	.750	.477	.386	.087
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z10	Pearson Correlation	-.172	.177	.232	.334*	.236	.065	.125	.039	-.002	1	-.046	.079	.283	.356*
	Sig. (2-tailed)	.258	.245	.126	.025	.119	.670	.415	.798	.989		.765	.608	.059	.016
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z11	Pearson Correlation	.222	.281	.130	.217	.355	.101	.321	.271	.049	-.046	1	.000	.205	.500**
	Sig. (2-tailed)	.142	.062	.396	.153	.017	.509	.031	.072	.750	.765		1.000	.177	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z12	Pearson Correlation	.205	.054	.011	.342*	.313*	.270	-.026	.156	.109	.079	.000	1	-.057	.410**
	Sig. (2-tailed)	.176	.724	.942	.021	.036	.073	.865	.305	.477	.608	1.000		.711	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z13	Pearson Correlation	.089	.239	.193	.243	.162	.256	.176	.365*	.132	.283	.205	-.057	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.562	.115	.205	.107	.287	.090	.248	.014	.386	.059	.177	.711		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z	Pearson Correlation	.498**	.737**	.389**	.735**	.474**	.423**	.495**	.597**	.258	.356*	.500**	.410**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.001	.004	.001	.000	.087	.016	.000	.005	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	12



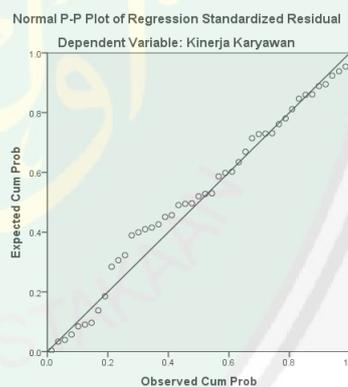
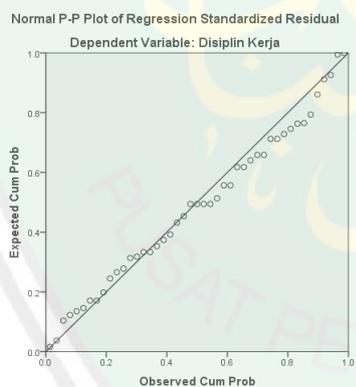
Lampiran 8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.37316812	2.77667073
	Absolute	.099	.120
Most Extreme Differences	Positive	.099	.064
	Negative	-.057	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.666	.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768	.536

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 9

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kompensasi Kerja		(Combined)	301.311	18	16.740	3.272	.003
	Between	Linearity	186.506	1	186.506	36.460	.000
	Groups	Deviation from Linearity	114.805	17	6.753	1.320	.255
	Within Groups		133.000	26	5.115		
	Total		434.311	44			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Kerja		(Combined)	726.269	18	40.348	5.959	.000
	Between	Linearity	413.956	1	413.956	61.138	.000
	Groups	Deviation from Linearity	312.313	17	18.371	2.713	.011
	Within Groups		176.042	26	6.771		
	Total		902.311	44			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja		(Combined)	678.994	12	56.583	8.108	.000
	Between	Linearity	508.814	1	508.814	72.910	.000
	Groups	Deviation from Linearity	170.180	11	15.471	2.217	.039
	Within Groups		223.317	32	6.979		
	Total		902.311	44			

Lampiran 10

Path Analysis

Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.416	2.40060

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.506	1	186.506	32.363	.000 ^b
	Residual	247.805	43	5.763		
	Total	434.311	44			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.412	4.275		5.945	.000
	Kompensasi Kerja	.377	.066	.655	5.689	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Persamaan 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	2.84201

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.075	2	281.538	34.857	.000 ^b
	Residual	339.236	42	8.077		
	Total	902.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.059	6.831		-1.180	.245
	Kompensasi Kerja	.269	.104	.325	2.592	.013
	Disiplin Kerja	.776	.181	.538	4.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Tidak Langsung**Sobel Test^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)					
	Kompensasi Kerja	.292	.086	.353	3.395	.001

a. Intervening Variable: Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAN ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

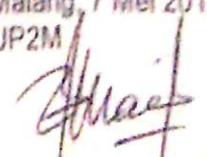
Nama : Rahmayuni Andryane
NIM : 15510133
Handphone : 085736919301
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Email : randryane@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	12%	1%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Mei 2019
UP2M


Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning

ORIGINALITY REPORT

17%	12%	1%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	Submitted to iGroup Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
8	docobook.com Internet Source	<1%

9	docplayer.info Internet Source	<1%
10	repository.usu.ac.id Internet Source	<1%
11	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
12	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1%
13	debby-the-b.blogspot.com Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1%
15	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
16	core.ac.uk Internet Source	<1%
17	Submitted to President University Student Paper	<1%
18	id.123dok.com Internet Source	<1%
19	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	<1%

20	media.neliti.com Internet Source	<1%
21	Submitted to Segi University College Student Paper	<1%
22	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1%
23	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
24	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1%
25	repository.upi.edu Internet Source	<1%
26	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
27	dantospostcard.blogspot.com Internet Source	<1%
28	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
29	www.iosrjournals.org Internet Source	<1%
30	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

31	Student Paper	<1%
32	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1%
33	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1%
34	openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1%
35	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1%
36	www.hanyaloker.com Internet Source	<1%
37	repository.umrah.ac.id Internet Source	<1%
38	ftk.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
39	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%
40	haidarkhotir.blogspot.com Internet Source	<1%
41	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	<1%
Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia		

42	Student Paper	<1%
43	www.docstoc.com Internet Source	<1%
44	www.scribd.com Internet Source	<1%
45	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	<1%
46	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%
47	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
48	abouteka.blogspot.com Internet Source	<1%
49	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1%
50	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography Of f



Nomor : Tel.081/UM000/R5W-5B100000/2019

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Jl. Gajayana No. 50
Malang

Dengan Hormat.

Nama : Dwiko Agung Prihyatno
NIK : 650253
Unit Kerja : HR Witel Kediri

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahmayuni Andryane
NIM : 15510133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri).”

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kediri, 30 April 2019

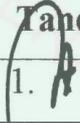
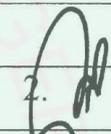
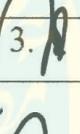
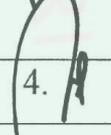
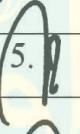
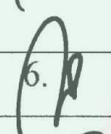
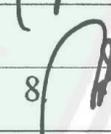

Telkom
Indonesia

DWIKO AGUNG P
NIK. 650253



BUKTI KONSULTASI

Nama : Rahmayuni Andryane
NIM/Jurusan : 15510133/Maanajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)

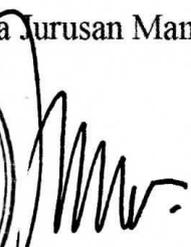
No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	6 Agustus 2018	Pengajuan Outline	1. 
2.	21 November 2018	Proposal Bab I & II	2. 
3.	5 Desember 2018	Proposal Bab III	3. 
4.	7 Desember 2018	Revisi & Acc Proposal	4. 
5.	22 Januari 2019	Seminar Proposal	5. 
6.	04 Februari 2019	Acc Proposal	6. 
7.	19 Maret 2019	Skripsi Bab IV & V	7. 
8.	22 Maret 2019	Revisi & Acc Skripsi	8. 

Malang, 22 Maret 2019

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,




Drs. Agus Sucipto, M.M +

NIP. 19670816 200312 1 001

BIODATA DIRI

Nama Lengkap : Rahmayuni Andryane
 Tempat, Tanggal Lahir : Singaraja, 27 Juni 1997
 Alamat Asal : Jl. Matahari No 58D RT 04 RW 18 Kec. Pare Kab. Kediri
 Telepon/HP : 085736919301
 Email : randryane@gmail.com

Pendidikan Formal

2001 – 2003 : TK Kartika V/74 Banyuwangi
 2003 - 2006 : SDN Kepatihan 3 Banyuwangi
 2006 - 2009 : SDN Pare 1
 2009 - 2012 : SMPN 2 Pare
 2012 - 2015 : SMAN 2 Pare
 2015 - 2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non formal

2015 - 2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2016 - 2017 : English Language Centre (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Pengurus Sebagai Bendahara Pramuka SMPN 2 Pare periode 2007-2008
- Pengurus Sebagai Bendahara PMR SMPN 2 Pare periode 2007-2008
- Anggota PMR SMAN 2 Pare
- Anggota Kopma Padang Bulan
- Anggota FKMK Kediri
- Anggota HIMAMI
- Anggota IPPM Bundo Kandung
- Pengurus Bidang Kewirausahaan IPPM Bundo Kandung periode 2018-2019