

ABSTRACT

*"The Effect of Compensation, Discipline on Employee Performance"
(Case studies on Ardan Group)*

This study would like to see the compensation factor to employee performance and discipline. Compensation and discipline are directly able to improve the performance of the employee in which the employee's performance increases when the strategic objectives of the company, especially radio broadcasting companies will be able to be achieved. But the company is not familiar with the size and how the influence of a compensation and discipline can improve the performance of the company itself. And sometimes companies just look at the work of an employee without notice requirement should they get.

According Hasibuan (2008:118) compensation is all the income in the form of money, goods directly or indirectly received by the employee in exchange for services rendered to the company. It is clear that employees who have a need in her life will improve its performance in achieving the benefits that will be received later. Discipline is another factor that affects the performance of the employees in the company. Discipline is a procedure that corrects or punish subordinates for violating the rules and procedures (Simamora, 2004:610).

Respondents in this study were employees Ardan Group by the number of respondents 100 respondents. This study uses multiple regression data analysis techniques, namely the t test or the partial test and F test or simultan test.

From the results of the testing and data analysis, compensation and discipline to influence employee performance by 11.3% with a standard error of 5.543. Compensation and influential discipline by 11.3% on employee performance, which means the ability variable - the independent variables in explaining the variation of the variable - dependent variable is very limited and the rest is influenced by factors - factors other than compensation and discipline.

The magnitude of the effect of compensation and disciplinary effect on the performance by 11.3% and the remaining employees are influenced by factors - factors other than compensation and discipline. For further research is recommended to be able to deliver good results seem to be more research from this study, given the time constraints in this study so that the results are considered less than the maximum.

Keywords: Compensation, Discipline, Performance Employees

ABSTRAK

“Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan”

(Studi kasus pada Ardan Group)

Penelitian ini ingin melihat faktor kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kedisiplinan secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan dimana ketika kinerja karyawan meningkat maka tujuan strategis dari perusahaan khususnya perusahaan penyiaran radio akan mampu tercapai. Namun perusahaan kurang mengetahui besarnya dan bagaimana pengaruh sebuah kompensasi dan kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Serta terkadang perusahaan hanya melihat hasil kerja seorang karyawan tanpa melihat kebutuhan yang harus mereka dapatkan.

Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jelas bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan dalam hidupnya akan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai imbalan yang akan diterimanya nanti. Kedisiplinan menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur (Simamora,2004:610).

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Ardan Group dengan jumlah responden 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi berganda yaitu dengan uji t atau pengujian secara partial dan uji F atau pengujian secara simultan.

Dari hasil pengujian dan analisis data, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 11,3% dengan *standar eror* sebesar 5,543. Kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh sebesar 11,3% terhadap kinerja karyawan yang berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel – variabel dependen amat terbatas dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor selain kompensasi dan kedisiplinan.

Besarnya pengaruh kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh sebesar 11,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor selain kompensasi dan kedisiplinan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mampu lebih memberikan hasil penelitian yang labih baik dari penelitian ini, mengingat keterbatasan waktu dalam penelitian ini sehingga hasilnya dirasa kurang maksimal.

Kata Kunci: Kompenasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	3
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	4
1.4 Kegunaan penelitian.....	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS6

2.1 Kompensasi	6
2.1.1 Definisi Kompensasi	6
2.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi	6
2.1.3 Komponen Kompensasi	8
2.1.4 Tujuan Kompensasi.....	8
2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	11
2.1.6 Indikator - Indokator Kompensasi	14
2.2 Kedisiplinan	16
2.2.1 Definisi Kedisiplinan	16
2.2.2 Jenis – Jenis Kedisiplinan	16
2.2.3 Tujuan Kedisiplinan.....	17
2.2.4 Indikator Kedisiplinan.....	19
2.3 Kinerja.....	21
2.3.1 Definisi Kinerja.....	21
2.3.2 Faktor – Faktor Kinerja.....	21
2.3.3 Tahap – Tahap Pengelolaan Kinerja	22
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	22

2.3.5 Manfaat Pengukuran Kinerja	22
2.3.6 Indikator Kinerja	23
2.4 Hubungan Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan..	27
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Objek Penelitian	32
3.2 Jenis dan Metode Penelitian.....	33
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Kriteria Pemilihan Populasi	36
3.4.2 Kriteria Pemilihan Sampel	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.5.1 Jenis Data	37
3.5.2 Sumber Data.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Skala Pengukuran.....	38
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38

3.8.1 Uji Validitas	39
3.8.2 Uji Reliabilitas	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.9 Teknik Analisis Data.....	41
3.9.1 Analisis Regresi Berganda	41
3.10 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Kriteria Responden.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3 Uji Normalitas.....	51
4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52
4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	52
4.4.2 Hasil Uji Partial (Uji t).....	52
4.4.3 Koefesien Determinasi	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56

5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	31
Gambar 4.1 Gambar Diagram Kriteria Responden.....	45
Gambar 4.2 Gambar Diagram Kriteria Radio.....	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 3.1 Operasional Variabel.....	33
TABEL 3.2 Skala Pengukuran.....	39
TABEL 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	47
TABEL 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan.....	48
TABEL 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	49
TABEL 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	50
TABEL 4.5 Hasil Uji Normalitas	51
TABEL 4.6 Hasil Uji Simultan	52
TABEL 4.7 Hasil Uji Partial.....	53
TABEL 4.8 Koefesien Determinasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3 Input Kuesioner excel

Lampiran 4 Hasil SPSS