

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

PUJA ZUL NOVITA

NIM. 4012016092

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

LANGSA

2021 M/1442 H

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. SEPAKAT
MAJU LANGSA)**

Oleh:

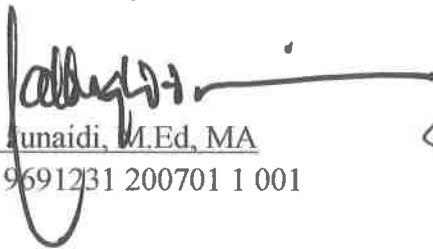
Puja Zul Novita

NIM: 4012016092

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 31 Agustus 2021

Pembimbing I



Drs. Sunaidi, M.Ed, MA
NIP. 19691231 200701 1 001

Pembimbing II



Zikriatul Ulya, S.E.M, Si
NIDN. 2024029103

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal bin Mustafa, MA
NIP. 19850218 20181 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. SEPAKAT MAJU LANGSA)”** an. Puja Zul Novita, NIM 4012016092 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 31 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 31 Agustus 2021.

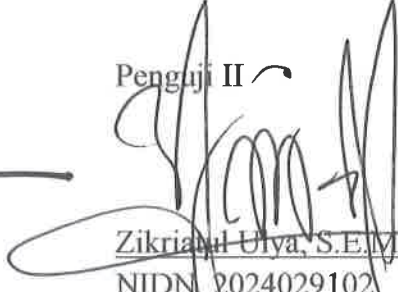
Panilita Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I


Drs. Junzidi, M.Ed, MA
NIP. 19691231 200701 1 001


Penguji II


Zikriah Ulva, S.E., M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji III


Syamsul Rizal, S.HI., M.SI
19781213 200912 1 002

Penguji IV


Juli Dwina Puspita Sari, M. Bus (ADV)
NIP. 19870706 201903 2 012

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


IAIN Langsa
M. Iskandar, M. CL
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puja Zul Novita

NIM : 4012016092

Tempat, Tanggal Lahir : Desa Seuneubok Baro, 21 November 1998

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Desa Seuneubok Baro, Kec. Manyak Payed, Kab.
Aceh Tamiang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang Berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa)”** benar hasil karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 31 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Puja Zul Novita

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakan dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Orang-orang yang berilmu itu akan dimuliakan sebanding dengan orang-orang yang bermanfaat baginya”

(Mulhaq Bi Jam'i Mudzakkar As-Salim)

ABSTRAK

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mendorong peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan dikumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Sepakat Maju Langsa yang kemudian seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 36 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah metode asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa ditunjukkan dengan nilai koefisien kompensasi (X_1) bertanda positif yaitu 0.184 dan p -value kurang dari tingkat signifikansi ($0.019 < 0.05$) dan t_{hitung} (2.477) $> t_{tabel}$ (2.03693). (2) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa ditunjukkan dengan nilai koefisien fasilitas kerja (X_2) bertanda positif yaitu 0.489 dan p -value kurang dari tingkat signifikansi ($0.002 < 0.05$) dan t_{hitung} (3.442) $> t_{tabel}$ (2.03693). (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa ditunjukkan dengan nilai koefisien disiplin kerja (X_3) bertanda positif yaitu 0.409 dan p -value kurang dari tingkat signifikansi ($0.001 < 0.05$) dan t_{hitung} (4.110) $> t_{tabel}$ (2.03639). (4) kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa ditunjukkan nilai p -value kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) dan f_{hitung} (12.860) $> f_{tabel}$ (2.91). Serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.504 atau 50.4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 50.4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 49.6% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The number factors that influence employee performance encourage researchers to find out how the influence of compensation, work facilities and work discipline either partially or simultaneously on employee performance in CV. Sepakat Maju Langsa. This research is included in the type of quantitative descriptive research and data is collected through a questionnaire. The population in this study are all employees who work at CV. Sepakat Maju Langsa which then the entire population is used as a sample, as many as 36 employee. The data analysis tool used is the classical assumption method, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Compensation has a significant effect on employee performance at CV. Sepakat Maju Langsa is indicated by the value of the compensation coefficient (X1) is positive, namely 0.184 and the p-value is less than the level of significance ($0.019 < 0.05$) and tcount ($2.477 > t$ table (2.03693)). (2) work facilities have a significant effect on employee performance at CV. Sepakat Maju Langsa is indicated by the coefficient value of work facilities (X2) which is positive, namely 0.489 and the p-value is less than the significance level ($0.002 < 0.05$) and tcount ($3.442 > t$ table (2.03693)). (3) Work Discipline has a significant effect on employee performance at CV. Sepakat Maju Langsa is indicated by the value of the coefficient of work discipline (X3) is positive, namely 0.409 and the p-value is less than the level of significance ($0.001 < 0.05$) and tcount ($4.110 > t$ table (2.03639)). (4) compensation, work facilities and work discipline have a significant effect on employee performance at CV. Sepakat Maju Langsa is shown that the p-value is less than the significance level ($0.000 < 0.05$) and fcount ($12.860 > f$ table (2.91)). As well as the coefficient of determination (R^2) of 0.504 or 50.0%. This value shows that 50.4% of employee performance is influenced by compensation, work facilities and work discipline, while the remaining 49.6% is influenced by independent variables which are not examined.

Keywords: Compensation, Work Facilities and Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis ucapkan puji dan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang maha kuasa karena kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga Allah sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah menegakan agama islam di permukaan bumi. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana yang diadakan oleh Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, skripsi ini berjudul **Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa).**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan, pengarahan, bimbingan dan dukungan moral dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang banyak membantu penulis diantaranya:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, Kakak dan adik yang telah berjasa besar dalam mendidik dan mendoakan agar studi ini selesai.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA. selaku rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.Cl. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Dr. Early Ridho Kismawadi, S.E.I., MA. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah .
5. Bapak Drs. Junaidi, M.Ed, MA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Zikriatul Ulya, S.E.M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini

7. Teman-teman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa dan seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT, untuk dapat diberikam imbalan berupa imbalan berupa pahala dan berkah yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penelitian skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, saya selaku peneliti memohon maaf dan mengharapkan masukan bersifat membangun guna memperbaiki tuisan dan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam..

Langsa, 31 Agustus 2021

Peneliti

Puja Zul Novita
NIM: 4012016092

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Identifikasi Masalah.....	9
1.6 Batasan Masalah	10
1.7 Sistematika Penulisan	10
1.8 Penjelasan Istilah	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Pengertian.....	12
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2 Indikator Kompensasi	14
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.2.4 Jenis-jenis Kompensasi	16
2.3 Fasilitas Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	17
2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja.....	18
2.3.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja	19
2.4 Disiplin Kerja	19
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja	21
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.4.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	23
2.5 Kinerja.....	24
2.5.1 Pengertian Kinerja	24
2.5.2.Indikator Kinerja.....	25
2.5.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.6.Penelitian Terdahulu	27
2.7.Kerangka Penelitian	33
2.8.Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Sifat Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3.1 Populasi Penelitian.....	36
3.3.2 Sampel Penelitian	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Identifikasi dan Operasional Variabel.....	39
3.5.1 Identifikasi Variabel	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Realibilitas	43
3.7 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1 Uji Normalitas.....	44
3.7.2 Uji Multikolinieritas	44
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	45
3.7.4 Uji Linearitas	45
3.7.5 Uji Autokorelasi.....	46
3.8 Analisis Regresi	46
3.8.1 Analisis Regresi Berganda	46
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi.....	47
3.8.3 Uji Hipotesis.....	48
1. Uji Signifikansi Serentak (Uji F)	48
2. Uji Signifikansi Individual (Uji T).....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Sepakat Maju Langsa	50
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan CV. Sepakat Maju Langsa	50
4.1.3 Tugas Dan Fungsi CV. Sepakat Maju Langsa	51
4.1.4 Struktur Organisasi CV. Sepakat Maju Langsa	53
4.1.5 Deskripsi Data Penelitian.....	53
4.1.6 Penjelasan Responden dan Variabel Penelitian	56
1. Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi (X1)	56
2. Penjelasan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja (X2)	59
3. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X3)	60
4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.1.7 Uji Instrumen Penelitian	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reabilitas.....	69
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	70
1. Uji Normalitas.....	70
2. Uji Multikolinieritas.....	71
3. Uji Heterokedastisitas	72
4. Uji Linieritas	73
5. Uji Autokorelasi.....	74

4.1.9 Analisis Regresi	75
1. Analisis Regresi Berganda	75
2. Uji Koefisien Determinasi.....	76
4.1.10 Uji Hepotesis	77
1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	77
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	79
4.2 Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Penjualan.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja.....	59
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas Kerja	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.19 Hasil Uji T	77
Tabel 4.20 Hasil Uji F	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot.....	70
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner	
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi	
Lampiran 5 Tabel R dan Tabel T	
Lampiran 6 Tabel F	
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 8 Surat Keputusan Dekan Tentang Penetapan Pembimbing	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang terus-menerus berkembang dengan semakin cepat membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan cara kerja secara lebih efektif dan lebih efisien. Sumber daya manusia merupakan peran utama sebagai penggerak operasional kegiatan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Karyawan akan selalu dituntut untuk bekerja untuk menjalankan visi misi perusahaan dengan sebaik-baiknya. Namun perusahaan juga memiliki tugas untuk memberikan timbal balik yang sesuai dengan tugas dan kemampuan karyawan. Seperti gaji yang sesuai dan kompensasi serta kesejahteraan bagi karyawan berupa kenyamanan kerja serta hubungan baik

Dalam menjalankan usaha Pendistribusian diperlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, bekerja secara efektif dan efisien serta dapat diandalkan dalam setiap kinerjanya. Tujuannya agar dapat mencapai tujuan atau target produksi. Dalam islam juga diharuskan manusia untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah(9): 105¹:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

¹Q.S. At-Tawbah (9) : 105.

105. Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa sebagai seorang mukmin, Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah melihat semua yang kita kerjakan yang ghaib maupun yang nyata, lalu semua yang telah kita kerjakan akan di mintai pertanggungjawaban atasnya.

Kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja sering terjadi pada suatu perusahaan/ organisasi sehingga dapat sangat menghambat perkembangan perusahaan tersebut. Pada saat seperti ini peran dari atasan atau pimpinan sangat berpengaruh terhadap beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan-karyawannya. Peran pimpinan dalam memberikan arahan dan mengatur merupakan tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh seorang pimpinan untuk menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Seperti halnya yang terjadi pada CV. Sepakat Maju Langsa. Dalam peranannya menjadi seorang pemimpin, seorang pemimpin harus melakukan hubungan *Interpersonal* dengan yang dipimpin, dengan menjalankan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotivasi, dan mengendalikan.²

²Mifta Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Raja Wali Pers, 2009), h. 266.

CV. Sepakat Maju Langsa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi minuman dengan produk Aqua, Sosro dan Badak sejak tahun 1998. Suplier Aqua berasal dari PT. Tirta Sibayakindo yang terletak di daerah Berastagi, dan Suplier Sosro berasal dari PT. Sinar Sosro yang terletak di Tanjung Morawa Medan, sedangkan suplier Produk minuman Badak berasal dari NV Ijs Febriek Siantar yang terletak di Pematang Siantar. Perusahaan tersebut memiliki daerah pemasaran mulai dari wilayah langsa sampai dengan peurlak. CV. Sepakat Maju beralamat di Simpang Lhee, Langsa Barat, Kota Langsa.

Tabel 1.1
Hasil Penjualan Per Bulan Agustus s/d Desember 2020

BULAN	TARGET PENJUALAN	HASIL PENJUALAN
AGUSTUS	700.000.000	700.500.000
SEPTEMBER	700.000.000	701.800.000
OKTOBER	700.000.000	710.050.000
NOVEMBER	700.000.000	670.750.000
DESEMBER	700.000.000	668.500.000

Sumber: CV. Sepakat Maju

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan agustus hasil penjualan adalah Rp.700.500.000 dan telah mencapai target penjualan dengan jumlah target yaitu Rp. 700.000.000 per bulan, pada bulan september hasil penjualan mengalami peningkatansebesar Rp. 701.800.000 dan pada bulan oktober hasil penjualan terus meningkat mencapai Rp. 710.050.000, namun pada bulan

november penjualan menurun pada tingkat Rp. 670.750.000 dan pada bulan desember penjualan terus mengalami penurunan mencapai Rp. 668.500.000.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bernama bapak Sulaiman selaku kepala gudang, diketahui bahwa kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu selain gaji juga di berikan bonus yang apabila hasil penjualan mencapai target dari penjualan seluruh karyawan diberikan bonus yang jumlahnya sama rata, tetapi sistem pemberian bonus yang sama rata dapat memicu menurunnya semangat kerja karyawan karena karyawan yang bekerja lebih produktif dibanding karyawan lainnya kan merasa tidak adil. Seharusnya nilai atau jumlah dari kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, namun nyatanya kompensasi tersebut dibagi sama rata kepada seluruh karyawan³.

Adapun selain bonus dan tunjangan kesehatan, perusahaan tidak memberikan kompensasi lain seperti insentif dan beberapa tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya serta hari tua serta tunjangan lainnya. Seharusnya apabila diberikan hal ini dapat memberikan efek positif untuk perusahaan yaitu dapat memicu semangat kerja dan berimbas kepada kinerja karyawan.⁴

Selain itu fasilitas kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan bernama Suci pada tanggal 9 Januari 2021, di bagian Administrasi, peneliti melihat bahwa fasilitas kerja yang tersedia di bagian Administrasi belum cukup memadai seperti kurangnya alat-alat elektronik yang

³Hasil wawancara dengan Sulaiman, karyawan bagian Gudang pada 1 Januari 2021

⁴Hasil wawancara dengan Suci Noor Wulandari S.E, karyawan bagian kasir pada 9 Januari 2021

mampu menunjang proses kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti hanya tersedia satu mesin printer dan 5 buah komputer. Dan untuk fasilitas mobilitas terbilang kurang perusahaan tersebut menyediakan mobil angkut produk berjumlah 4 buah mobil box dan 2 buah mobil galon serta 2 buah sepeda motor dikarenakan cangkupan wilayah pendistribusian yang luas maka dibutuhkan kendaraan lebih dari 4 untuk mencangkup wilayah tersebut

Adapun fasilitas kesejahteraan seperti tempat beribadah/ musholah, perusahaan juga tidak menyediakan tempat beribadah khusus untuk karyawan. Tidak tersedianya tempat beribadah / mushola sangat menyulitkan para karyawan yang hendak melaksanakan ibadah dan terpaksa harus mencari tempat ibadah lain diluar perusahaan. Seharusnya perusahaan wajib menyediakan tempat beribadah sebagaimana telah diatur oleh undang-undang 1945 dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 80 yang berbunyi :

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada CV. Sepakat Maju dibulan agustus yaitu 16,67% sedangkan pada bulan september meningkat menjadi 23.33% dan pada bulan oktober sampai november terus meningkat sampai 26.67% sampai pada bulan desember meningkat sampai 30%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Dalam disiplin kerja teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan para karyawan-karyawannya. Karena pimpinan dijadikan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh teladan yang baik, disiplin dan jujur. Jika disiplin pimpinan baik maka para bawahan akan baik pula begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan dibagian pengamanan yaitu safrijal diketahui bahwa pimpinan perusahaan tersebut sering sekali datang dengan tidak tepat waktu dan dalam enam hari kerja pimpinan hanya datang 4 hari kerja saja. Hal ini yang diindikasikan penyebabnya semakin meningkatnya tingkat absensi karywan setiap bulannya, yang apabila tingkat absensi yang semakin meningkat dapat mempengaruhi kinerja kryawan itu sendiri. Dalam kasus ini seharusnya pimpinan memberikan contoh teladan yang baik dalam hal disiplin kepada bawahannya, namun nyatanya sebaliknya.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada CV. Sepakat Maju Langsa
Per Agustus s/d Desember 2020

Absensi	Bulan				
	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Sakit	1	2	0	1	2
Izin	2	3	1	4	3
Cuti	0	2	3	1	2
Alpha	2	0	4	2	2
Jumlah hari absen	5	7	8	8	9

Jumlah hari kerja	30	30	30	30	30
Jumlah pegawai	36	36	36	36	36
Persentase	16.67%	23.33%	26.67%	26.67%	30%

Sumber: CV. Sepakat Maju

Pengawasan langsung dan sanksi hukum seharusnya bisa menjadi solusi untuk permasalahan disiplin kerja. Karena dengan adanya pengawasan langsung dan sanksi hukum yang dilakukan pimpinan perusahaan akan mewujudkan disiplin karyawan. Sanksi hukum yang tegas akan memberikan efek jera tersendiri kepada karyawan yang sering sekali absen tanpa izin. Adapun sanksi hukum yang diberikan apabila karyawan absen tanpa adanya izin yaitu dengan sanksi pemotongan gaji pada hari saat absen. Namun hal ini masih tidak membuat karyawan patuh akan aturan perusahaan. Pada saat seperti inilah peran pimpinan dalam ketegasan sangat dibutuhkan dalam bertindak dalam mengarahkan dan memberi sanksi tegas kepada karyawan yang sering absen tanpa kabar. Karena tingkat absensi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kasir CV. Sepakat Maju Langsa diketahui bahwa bahwasanya kurangnya ketegasan pimpinan perusahaan adalah penyebab kurangnya sikap disiplin pada karyawan.⁵

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karna pentingnya mengetahui sebera penting faktor-faktor yang

⁵ Hasil obsevasi awal dengan Suci Noor Wulandari S.E, karyawan bagian kasir pada 9 Januari 2021

mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana yang dikemukakan diatas, maka ada beberapa masalah yang penulis rumuskan untuk diteliti:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sepakat Maju Langsa ?
4. Apakah Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sepakat Maju Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, mempunyai tujuan dan kegunaan antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sepakat Maju Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah wawasan penulis serta masyarakat tepatnya pimpinan pada CV. Sepakat Maju Langsa untuk menjadi bahan masukan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaannya sehingga berguna untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan-karyawannya.
2. Secara teoritis materi kajian ini dapat menjadi referensi atau acuan untuk pembaca dan peneliti selanjutnya dalam pengetahuan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan.
3. Kegunaan bagi akademis yaitu diharapkan penelitian ini dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk menjadi kajian bagi sivitas akademik.

1.5 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat faktor kompensasi yang bermasalah dalam perusahaan tersebut yaitu kompensasi hanya diberikan ketika hasil penjualan mencapai target namun apabila tidak mencapai target maka kompensasi tidak diberikan.
2. Ketidaklengkapan pemberian fasilitas kerja terhadap karyawan-karyawan di perusahaan tersebut.
3. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap tata tertib peraturan perusahaan akan kedisiplinan.

1.6 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mendapatkan hasil yang sesuai harapan, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu hanya membahas mengenai Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

1.7 Sistematika Penulisan

Penyusunan proposal ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri atas 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I adalah bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah bab kajian teoritis yang terdiri dari tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III adalah bab metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV adalah bab temuan penelitian yang terdiri dari deskripsi data penelitian, uji persyaratan analisis, uji hipotesis, interpretasi dan pembahasan hasil penelitian serta analisis penulis.

BAB V adalah bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian

1.8 Penjelasan Istilah

1. Kompensasi adalah upah, gaji dan semua fasilitas yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial yaitu pembayaran berupa nilai uang dapat berupa gaji atau upah, insentif dan tunjangan tambahan. Sedangkan kompensasi nonfinansial yaitu situasi dimana para pekerja menemukan kepuasan kerja dan motivasi kerja contohnya yaitu berupa fasilitas kendaraan dan perumahan, biaya asuransi, dan sebagainya.⁶
2. Fasilitas adalah sarana untuk memperlancar pelaksanaan fungsi.⁷
3. Disiplin adalah cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten untuk memperoleh pengertian dasar yang memperoleh; cabang ilmu.⁸

⁶Sadono Sukirno, *et. al.*, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h. 186-189.

⁷ Fasilitas, <https://kbbi.web.id>. Diunduh pada tanggal 24 juli 2020.

⁸ Disiplin, <https://kbbi.web.id>. Diunduh pada tanggal 24 juli 2020.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya dan CV

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan beberapa jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi⁹.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi¹⁰.

Karyawan atau tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau Persekutuan Komanditer adalah usaha yang tidak berbadan hukum. Menurut Ridwan Khairandy, CV adalah persekutuan yang mempunyai satu atau lebih komanditer.¹¹

⁹Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*., h.172-173.

¹⁰Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana, 2009), h. 6

¹¹Ridwan Khairandy, *Pengantar Hukum Dagang*. (Yogyakarta: FH UII Press), h. 27

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara tersendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Terdapat beberapa teori mengenai arti dari kompensasi yaitu, sebagai berikut:

1. Hani Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti: bonus, komisi, profit sharing, piece rate plans)¹².
2. Menurut Ma'ruf Abdullah, kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan karyawan. Jenis kompensasi terdiri dari: langsung, meliputi: upah dan gaji, tidak langsung meliputi tunjangan dan jaminan keamanan dan kesehatan, insentif dan bonus, dan lain-lain¹³.
3. Menurut Menurut Marwansyah mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun

¹²T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2003), h. 89.

¹³M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), h. 32.

non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan¹⁴.

4. Menurut Dr. Kasmir, S.E. M.M. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya¹⁵.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial/ non-finansial yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Kasmir, indikator kompensasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan yaitu :

1) Upah atau gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah dibayar berdasarkan jam kerja harian atau

¹⁴Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat.* (Bandung: Alfabeta,CV, 2016), h. 269

¹⁵Dr. Kasmir, S.E.,M.M., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018). h. 195

mingguan, borongan atau unit produk. Sedangkan gaji adalah kompensasi yang di bayarkan kepada karyawan setiap bulannya.

2) Bonus

Bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dikarenakan prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Seperti apabila hasil penjualan mencapai target maka karyawan akan diberikan bonus.

3) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Seperti apabila hasil penjualan perusahaan melebihi target maka para karyawan akan mendapatkan insentif.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Adapun jenis tunjangan yang di maksud adalah :

1) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan adalah fasilitas kesehatan kepada karyawan guna melindungi karyawan dari sakit. Biasanya tunjangan kesehatan diberikan untuk seluruh keluarga yaitu istri dan anak.

2) Tunjangan perumahan

Tunjangan perumahan merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan dengan pemberian Cuma-Cuma atau cara mencicil atau diasramakan. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteduh bagi karyawan serta keluarga dan mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah.

Dengan adanya tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam bekerja.

3) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan pada setiap hari besar keagamaan seperti Idul Fitri. Besarnya tunjangan hari raya biasanya ditetapkan 1 kali gaji karyawan sesuai fungsi dan jabatannya.

4) Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya selama bekerja. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun.¹⁶

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu¹⁷ :

1. Produktivitas, perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan Untuk Membayar, pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar.
3. Kesiediaan Untuk Membayar, kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan Tenaga Kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja pada suatu perusahaan akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

¹⁶*Ibid.*, h. 240-248

¹⁷Nomoatmodjo Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 144-145.

2.2.4 Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu¹⁸:

1. Kompensasi Pembayaran langsung, yaitu uang yang diterima pekerja menurut banyaknya waktu yang dikeluarkan untuk bekerja atau banyaknya barang yang diproduksi. Contohnya gaji dan upah.
2. Kompensasi Pembayaran tidak langsung, contohnya benefit yaitu kompensasi tambahan (finansial atau non-finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.3 Fasilitas Kerja

2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja¹⁹.
2. Menurut Lupiyaodi, fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal,

¹⁸Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis.....*, h. 187-190.

¹⁹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h.201.

memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang²⁰.

3. Menurut Moenir, fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan²¹.
4. Menurut Moekijat, mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang di inginkan²².

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang digunakan oleh karyawan yang berbentuk fisik guna memudahkan dan memperlancar kerja karyawan.

2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut²³:

1. Sarana

Sarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, contoh dari sarana yaitu peralatan kantor seperti mesin ketik, mesik prin, mobil angkut dan sebagainya.

2. Pra sarana.

Pra sarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu suatu perusahaan contoh prasarana seperti gedung atau kantor, dan gudang dan sebagainya.

²⁰Lupiyadi, *Manajemen Pemasaran Jasa Dan Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: Salemba empat, 2008), h. 150.

²¹Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 197.

²²Moekijat, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, (Bandung: Pionir Jaya, 2001), 115.

²³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Prakti*, (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h. 244.

3. Jaminan kesehatan.

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

2.3.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Sofyan mengemukakan jenis-jenis fasilitas kerja, yaitu²⁴:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan

²⁴Sofyan Syafri, *Manajemen Kontemporer, Edisi Pertama*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001), h. 22.

tujuan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi²⁵.

Terdapat beberapa teori mengenai disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan²⁶.
2. Tohardi mengartikan disiplin sebagai alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik²⁷.
3. Menurut Sastrohadiwiryono disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya²⁸.
4. Menurut Gie menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu perusahaan tunduk kepada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati²⁹.

²⁵ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana, 2009), h. 96

²⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), h. 476.

²⁷Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 67.

²⁸Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 291.

²⁹The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta Penerbit Liberty, 2005), h. 56.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang apabila dilanggar akan terkena sanksi.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan harus mengetahui tujuan/ pekerjaan yang di bebaskan / diberikan kepadanya dan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya .

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.³⁰

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut³¹:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

³⁰Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h. 205 - 206.

³¹Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana, 2009), h. 89

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. 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 dengankondisi dan situasi.

4. 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.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan

hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

2.4.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki³². Menurut Handoko menyatakan ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif³³ :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa hukuman dan *skorsing*.

2.5 Kinerja

³²*Ibid.*, h. 92.

³³T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*....., h. 208.

2.5.1 Pengertian Kinerja

Terdapat beberapa teori yang mengungkapkan mengenai kinerja, yaitu:

1. Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu³⁴.
2. Menurut Simamora, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika³⁵.
3. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³⁶.
4. Sutrisno menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi³⁷.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang telah dicapai oleh seseorang atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi memajukan organisasi atau perusahaan tersebut.

³⁴Hasibuan, *et. al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....., h. 34.

³⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005) h. 21.

³⁶Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 67.

³⁷Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....., h.172.

2.5.2 Indikator Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan sebagai indikator dari kinerja karyawan, yaitu³⁸:

- 1) Kualitas (*Quality*), yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketetapan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktifitas.
- 2) Produktivitas (*Productivity*), yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efektif dan efisien.
- 3) Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*), yaitu tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Keandalan (*Reliability*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama mengerjakan dalam hal tindak lanjut perusahaan.
- 5) Ketersediaan (*Availability*), yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktifitas yang diselesaikan dan ketepatan daftar dalam catatan daftar hadir karyawan.
- 6) Kemandirian (*Independence*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawasnya.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut³⁹:

1. Faktor internal (*dispositional*)

³⁸Muhammad Tahmid Nur. *Kompensasi Kerja Dalam Islam*. Dalam Jurnal Muamalah, Vol V No. 2, Desember 2015.

³⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....., h. 15.

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum Penelitian ini dilakukan telah ada penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai pengaruh analisis rasio keuangan terhadap penilaian kinerja perusahaan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh:

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Firzianah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X1) • Disiplin Kerja(X2) • Kinerja Karyawan (Y). 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

					karyawan secara simultan.
2	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Motivasi Kerja(X2) • Kinerja Karyawan (Y). 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil penelitian ini yaitu Disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
3	Evi Pilasari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Fasilitas Kerja (X2) • Kinerja Pegawai(Y) 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil penelitian ini yaitu Disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Thitung X1 (4.323) > Ttabel (2.015) Dan Thitung X2(3.452) > Ttabel (2.015).
4	Chairun Nisa (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar Industri Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas Kerja(X1) • Lingkungan Kerja(X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Thitung X1 (3.128) > Ttabel (1.999) Dan Thitung X2(2.341) > Ttabel (1.999).

5	Leonard Adhi (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi(X) • Kinerja Karyawan (Y) 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Thitung X (2.351) > Ttabel (2.069)
6	Unggul Priyatmono (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT. Kharisma Buana Jaya	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja(X1) • Fasilitas Kerja(x2) • Disiplin Kerja(X3) • Kinerja Karyawan (Y) 	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda Satuan SPSS	Hasil penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai R2 yaitu 66.3 %

Adapun Penelitian Terdahulu dengan penelitian peeliti memmiliki

Perbedaan dan Persamaan, yaitu sebagai berikut:

1. Firziyanah Mustika Utami (2014)

“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok” .Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Terdapat

persamaan yaitu sama-sama membahas tentang Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan objek penelitian yang sama-sama ditujukan kepada karyawan perusahaan. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja sedangkan variabel bebas peneliti yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja serta dalam jumlah responden memiliki perbedaan penelitian, Firziyanah Mustika Utami memiliki responden berjumlah 41 sedangkan peneliti memiliki jumlah responden yaitu 36 orang.

2. Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Hasil penelitian ini yaitu Disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Terdapat persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel bebas disiplin kerja. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dengan teknik purposive sampling dan responden berjumlah 115 orang sedangkan peneliti memiliki variabel bebas yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja dengan teknik penelitian menggunakan teknik total sampling dan responden berjumlah 36 orang.

3. Evi Pilasari (2016)

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka”. Hasil penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

Terdapat persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel bebas fasilitas kerja dan disiplin kerja. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas fasilitas kerja dan disiplin kerja dan responden berjumlah 48 orang sedangkan peneliti memiliki variabel bebas yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja dengan teknik penelitian menggunakan teknik total sampling dan responden berjumlah 36 orang.

4. Chairun Nisa (2018)

“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar Agar Industri Medan”. Hasil penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar Agar Industri Medan. Terdapat persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel bebas fasilitas kerja. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja dan responden berjumlah 50 orang sedangkan peneliti memiliki variabel bebas yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja dengan teknik penelitian menggunakan teknik total sampling dan responden berjumlah 36 orang.

5. Leonard Adhi (2017)

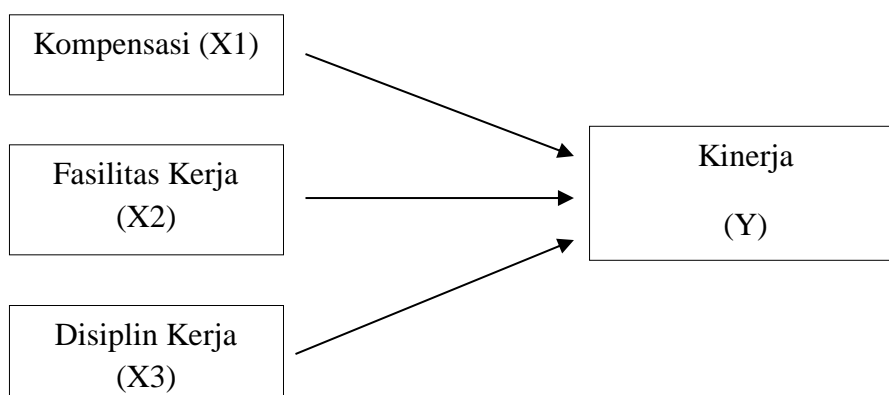
“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah” Hasil penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah. Terdapat persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel bebas Kompensasi. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas Kompensasi saja dan responden berjumlah 100 orang sedangkan peneliti memiliki variabel bebas

yaitu kompensasi,fasilitas kerja dan disiplin kerja dengan teknik penelitian menggunakan teknik total sampling dan responden berjumlah 36 orang.

6. Unggul Priyatmono (2017)

“Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT. Kharisma Buana Jaya” Hasil penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT. Kharisma Buana Jaya. Terdapat persamaan yaitu sama-sama memiliki variabel bebas Kompensasi. Terdapat perbedaan yaitu variabel bebas Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja dengan teknik penelitian simple random sampling dan responden berjumlah 158 orang sedangkan peneliti memiliki variabel bebas yaitu kompensasi,fasilitas kerja dan disiplin kerja dengan teknik penelitian menggunakan teknik total sampling dan responden berjumlah 36 orang.

2.7 Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris.⁴⁰

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

Ha₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

2. Ho : Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

Ha₂: Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa..

3. Ho : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

Ha₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

4. Ho :Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

Ha₄ :Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

⁴⁰Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gramata Publishing, 2013), h. 97.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu X1 (Kompensasi), X2 (Fasilitas Kerja), X3 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan) agar didapat hasil yang akurat yaitu dilakukan pengujian statistik menggunakan SPSS agar hasil yang didapatkan positif dan signifikan. Menurut Sugiyono penelitian deskriptif kuantitatif adalah keakuratan deskripsi suatu variabel dengan variabel lainnya⁴¹. Penelitian Deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada⁴².

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang analisisnya menekankan pada data-data yang bersifat angka (*numerical*) yang diolah dengan menggunakan SPSS.

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Cet. Ke-9, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 91.

⁴²Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 26.

Sifat penelitian ini memakai *Explanatory.Explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis⁴³. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apa-apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Fokus penelitian pada ukuran antar variabel. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti⁴⁴.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Simpang Lhee, Langsa Barat, Kota Langsa pada Karyawan CV. Sepakat Maju. Penelitian ini dimulai sejak 1 Januari 2021 sampai dengan 1 Februari 2021.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁵. Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti⁴⁶. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang akan diteliti di wilayah penelitian. Populasi dalam

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Administarsi*,....., h. 420.

⁴⁴Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*,....., h. 26.

⁴⁵Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 10.

⁴⁶*Ibid.* h.120

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut yaitu 36 karyawan⁴⁷.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah wakil atau bagian dari populasi⁴⁸. Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *probability sampling*. Sampel acak (*probability sampling*) adalah suatu metode pemilihan ukuran sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel⁴⁹. Pengambilan sampel dengan teknik random ini, peneliti memperkirakan bahwa setiap sampel dalam populasi berkedudukan sama dari segi-segi yang akan diteliti⁵⁰. Metode memakai *Total Sampling*. Total Sampling adalah pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Jadi sampel dalam penelitian keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Sepakat Maju Langsa yaitu 36 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan mengedarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di

⁴⁷Hasil wawancara dengan Suci Noor Wulandari S.E, karyawan bagian kasir pada 9 Januari 2021 .

⁴⁸Azuar Juliandi dan Irfan (ed), *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk Ilmu-ilmu Bisnis.....*, h. 120

⁴⁹*Ibid*,h. 67.

⁵⁰Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal,.....*, h. 57.

CV. Sepakat Maju. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner yaitu berupa jawaban yang diberikan oleh responden.⁵¹

2. Wawancara

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat serta ide-idenya untuk menemukan penyelesaian masalah. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung.⁵²

3. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung konsumen yang menjadi objek penelitian. Pengamatan ini dilakukan secara langsung terhadap keadaan atau situasi perusahaan CV. Sepakat Maju dan mengkaitkannya dengan beberapa variabel yang diangkat dalam penelitian ini yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja.

Skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala

⁵¹Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)* (Jakarta: GP Press, 2008), h. 66.

⁵²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 174.

likert adalah skala yang berisi pernyataan yang sistemis yang menunjukkan sikap seseorang responden terhadap pernyataan itu⁵³.

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun skala pengukuran yang dipakai adalah berdasarkan keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (*kuesioner*) yang telah disebar dengan metode skor. Dengan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel. 3.1
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1	Jawaban Sangat Setuju (SS)	Diberi Skor 5
2	Jawaban Setuju (S)	Diberi Skor 4
3	Jawaban Kurang Setuju (KS)	Diberi Skor 3
4	Jawaban Tidak Setuju (TS)	Diberi Skor 2
5	Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	Diberi Skor 1

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu bersumber dari data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan yang bekerja pada CV. Sepakat Maju di Simpang Lhee, Langsa Barat, Kota Langsa. Pengolahan data pada penelitian ini akan menggunakan *SPSS*.

⁵³Bambang Prasetyo Dan Lima Miftahul Jannah (ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif,*, h. 110

3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Pada analisis ini menggunakan analisis regresi berganda yang biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lain, variabel ini yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen antara lain Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan baik itu berbentuk financial maupun non-finansial atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan dengan kinerja yang bagus.

2. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang digunakan oleh karyawan yang berbentuk fisik guna memudahkan dan memperlancar kerja karyawan.

3. Displin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang apabila dilanggar akan terkena sanksi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari usaha yang telah dicapai oleh seseorang atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi memajukan organisasi atau perusahaan tersebut.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi(X1)	Kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan baik itu berbentuk financial maupun non-finansial atas jasanya kepada perusahaan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan dengan	1.Upah atau Gaji 2.Insentif 3.Tunjangan Kesehatan 4.Tunjangan Perumahan 5.Tunjangan Hari Raya 6.Tunjangan Hari Tua	Likert

		kinerja yang bagus.		
2	Fasilitas(X2)	Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (<i>input</i>) menuju keluaran (<i>output</i>) yang diinginkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana 2. Prasarana 3. Jaminan Kesehatan 	Likert
3	Disiplin Kerja(X3)	Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Waskat 5. Sanksi 	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas jasa 2. Produktifitas 3. Pengetahuan Kerja 4. Keandalan 5. Ketersediaan 6. Kemandirian 	Likert

3.7 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas Adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen⁵⁴. Valid berarti instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Dalam hal ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product-Momen*⁵⁵. Yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi r_{hitung} dengan nilai kritis r_{tabel} .

Adapun kriteria atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut. Suatu pengujian dikatakan valid atau *shahih* apabila⁵⁶ :

1. Jika r hasil positif, setara r hasil $> r$ tabel, maka variabel valid.
2. Jika r hasil negatif, setara r hasil $< r$ tabel, maka variabel tidak valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Reliabilitas menunjuk pada

⁵⁴Arikunto Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), h. 231.

⁵⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*..... h. 182.

⁵⁶Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: Pt. Elex Media Computindo, 2000), h. 277.

adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya⁵⁷.

Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik *cronbach alpha*. Suatu variable dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,6⁵⁸. Kesalahan bahwa nilai dari kuesioner dapat mencerminkan tingkat pengaruh keputusan konsumen secara andal, penelitian yang dilakukan harus menunjukkan tingkat keandalan data yang tinggi. Koefisien *Cronbach Alpha* adalah suatu alat analisis penilaian keandalan (*reliability test*) dari suatu skala yang dibuat. Cara ini untuk menghitung korelasi skala yang dibuat dengan seluruh variabel yang ada, dengan angka koefisien yang dapat diterima yaitu diatas 0,6.

Adapun kriteria pengujian tersebut reliabel atau tidak reliabel⁵⁹:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0.6 maka instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) < 0.6 maka instrumen tidak reliabilitas dan tidak terpercaya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal

⁵⁷ Jonathan sarwono, "*Metode Penellitian Kuantitatif & Kualitatif*", (Yogyakarta: graha ilmu, 2006), h. 100.

⁵⁸ MARIHOT Manullang dan Manuntun Pakpahan, *Metodologi Penellitian Proses Penelitian Praktis* (Bandung, Citapustaka Media, 2014), h. 97-98.

⁵⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta), h.147.

atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng.

Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ghozali menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas⁶⁰.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIP) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan $VIP > 10$. Jika nilai VIP tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang tidak terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinieritas)⁶¹.

⁶⁰Dimas Putra Sampurna, *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang, Jawa Timur*. (Skripsi Manajemen, Universitas Islam Malang 2020), h. 45

⁶¹*Ibid.*, h. 95.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *acatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsinya adalah⁶²:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, meleba kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,*, h. 125-126.

3.8.5 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode ke t dengan kesalahan pada periode ke t (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu caranya dengan melihat nilai *Durbin-Watson* (DW). Jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif. Jika nilai DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Jika nilai DW diatas +2 maka ada autokorelasi negatif.⁶³

3.9 Analisis Regresi

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)⁶⁴.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Tingkat kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien kolerasi ganda

X_1 = Kompensasi

X_2 = Fasilitas kerja

⁶³ Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hal. 144

⁶⁴ *Ibid*, h. 81- 110.

X_3 = Disiplin Kerja

e = *Standard Error*

Dari model persamaan yang telah dibentuk, akan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien masing-masing variabel bebas.

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.⁶⁵

Koefisien Determinasi (r^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Tingkat Kinerja Karyawan CV Sepakat Maju)⁶⁶.

Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel yang amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen⁶⁷.

⁶⁵Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 174.

⁶⁶*Ibid*, h. 240.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 124.

3.9.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji F untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak secara simultan.⁶⁸ Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Proses pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dan derajat kebebasan (d.f) = $n-k$,. Dimana hipotesis yang digunakan sebagai berikut:⁶⁹

- a. Jika nilai $t_{sig.} > \alpha=0.05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai $t_{sig.} < \alpha=0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁷⁰

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak

⁶⁸*Ibid*, h. 175.

⁶⁹ Sujarweni, V. Wiratma dan Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 93.

⁷⁰Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 89.

b) Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat CV. Sepakat Maju Langsa

CV. Sepakat Maju adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi minuman dengan produk Aqua, Sosro dan Badak. Perusahaan ini dibentuk pada tahun 1998. Suplier Aqua berasal dari PT. Tirta Sibayakindo yang terletak di daerah Berastagi, dan Suplier Sosro berasal dari PT. Sinar Sosro yang terletak di Tanjung Morawa Medan, sedangkan suplier Produk minuman Badak berasal dari NV Ijs Febriek Siantar yang terletak di Pematang Siantar. Perusahaan tersebut memiliki daerah pemasaran mulai dari wilayah Langsa sampai dengan Peurlak. Lokasi CV. Sepakat Maju yaitu beralamat di Simpang Lhee, Langsa Barat, Kota Langsa. Saat ini CV. Sepakat Maju memiliki 36 karyawan dari berbagai bidang / bagian kerja.⁷¹

4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan CV. Sepakat Maju Langsa

- 1. Visi:** Mencapai Omset sebesar-besarnya dan mencapai target penjualan serta memberikan kepuasan pelanggan.
- 2. Misi:** Memantapkan posisinya agar semakin berkembang dalam pendistribusian agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.
- 3. Tujuan:** meningkatkan omset penjualan, tercapainya Target Penjualan dan kepercayaan serta kepuasan pelanggan.

⁷¹ Uci. *Kasir Sepakat Maju Langsa* . 11 Januari 2010

4.1.3 Tugas dan Fungsi CV. Sepakat Maju Langsa

CV. Sepakat Maju Langsa mempunyai tugas yaitu memastikan keberlangsungan kegiatan produksi dan memastikan produk diterima oleh konsumen dengan baik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana, CV. Sepakat Maju Langsa mempunyai fungsi:

a. Pengangkutan

Pengangkutan merupakan aktivitas yang paling penting dalam fasilitas distribusi, aktifitas ini yang dapat mempengaruhi kelancaran pendistribusian produk dari tangan produsen hingga konsumen langsung. Pengangkutan yang dilakukan CV. Sepakat Maju dilakukan dengan menggunakan 4 mobil box, 2 mobil galon, serta motor 2 buah. Dengan 8 buah kendaraan tersebut yang akan menunjang pendistribusian CV. Sepakat Maju yang cakupannya yaitu Langsa-Peulak.

b. Pelayanan distribusi

Selain kegiatan transportasi, kelancaran suatu usaha dalam mendistribusikan produknya juga ditentukan oleh pelayanan yang diberikan, baik pelayanan saat penjualan produk maupun saat penyaluran produk kepada pelanggan. CV. Sepakat Maju berusaha memberikan pelayanan terbaik dalam memberikan pelayanan pada saat mempromosikan produk maupun pada saat penyaluran produk ke tangan pelanggan. Dalam mempromosikan produk salesman dituntut untuk harus siap menerima masukan maupun keluhan dari pelanggan, serta dapat selalu menjaga relationship dengan pelanggan agar

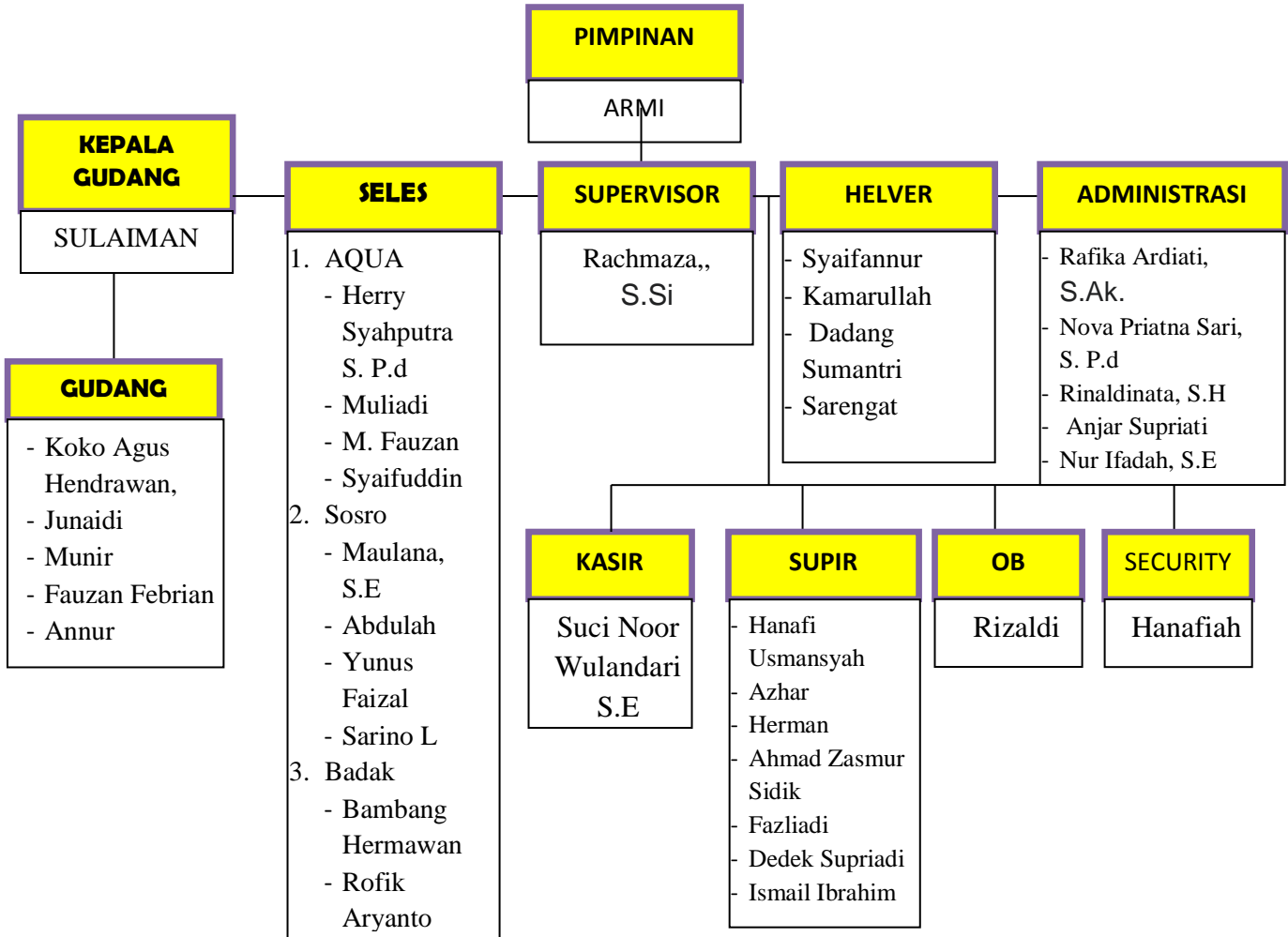
terciptanya kepercayaan pelanggan. Selesman juga mencari informasi tentang pesaingnya dilapangan yang selanjutnya disampaikan kepada manajemen agar dapat diolah menjadi strategi menghadapi berbagai pesaing dengan cara yang sehat.

c. Penyimpanan (Storing)

Sebelum barang-barang disalurkan kepada konsumen, barang disimpan terlebih dahulu. Dalam menjamin kesinambungan, keselamatan, dan keutuhan barang-barang, perlu adanya suatu penyimpanan (pergudangan). CV.Sepakat Maju memiliki gudang yang sudah cukup memadai untuk menyimpan produk-produknya yaitu produk aqua mulai dari kemasan botol plastik, gelas plastik serta kemasan galon, dan produk Sosro serta Badak.

4.1.4 Struktur Organisasi CV. Sepakat Maju Langsa

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.5 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bidang pendidikan, dan masa kerja. Adapun deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pria	28 Responden	78%
2.	Wanita	8 Responden	22%
TOTAL		36 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa karakteristik responden berjenis kelamin pria sebanyak 28 responden sebesar 78%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 8 responden sebesar 22%. Jadi, mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah responden pria yaitu sebanyak 28 responden sebesar 78%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 s/d 30 Tahun	14 Responden	38 %
2.	31 s/d 40 Tahun	12 Responden	33 %
3.	41 s/d 50 Tahun	8 Responden	23 %
4.	51 s/d 60 Tahun	2 Responden	6 %
5.	61 s/d 70 Tahun	-	-
TOTAL		36 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang bervariasi dari usia 20 hingga 70 tahun. Responden yang paling dominan adalah responden yang berusia 20 s/d 30 tahun sebanyak 14 orang sebesar 38%. Sedangkan responden lainnya yang berusia 31 s/d 40 Tahun sebanyak 12 orang sebesar 33%, responden yang berusia 41 s/d 50 Tahun sebanyak 8 orang sebesar 23%, responden yang berusia 51 s/d 60 Tahun sebanyak 2 orang sebesar 6%, namun tidak ada responden yang bekerja di CV. Sepakat Maju Langsa yang berusia 61 s/d 70 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	27 Responden	75 %
2.	D3	-	-
3.	S1	9 Responden	25 %
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
TOTAL		36 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 4.3 diatas, menyatakan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir D3, S2 DAN S3, namun terdapat 27 responden sebesar

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Atas Variabel Kompensasi
Alternatif Jawaban

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban												Rata-rata skor	Keterangan
		SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1		Total			
		f	skor	F	skor	f	skor	f	skor	f	Skor	f	skor		
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya	10	50	13	52	9	27	4	8	0	0	36	137	3.81	Setuju
2	Saya menerima insentif berupa bonus apabila kinerja mencapai target	7	35	15	60	11	33	3	6	0	0	36	134	3.72	Setuju
3	Saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai	19	95	15	60	2	6	0	0	0	0	36	161	4.47	Sangat Setuju
4	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan perumahan.	2	10	17	68	15	40	2	4	0	0	36	122	3.39	Kurang Setuju
5	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan hari raya.	3	15	14	56	19	57	0	0	0	0	36	128	3.56	Setuju
6	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan hari tua.	4	20	13	52	15	45	4	8	0	0	36	125	3.47	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81-2,60 KS=2,61-3,40 S = 3,40- 4,20 SS = 4,21- 5,00

Penjelasan responden mengenai Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya, 10 responden (28%) menjawab sangat setuju, mayoritas responden 13 orang (35%) menjawab setuju bahwa saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang mereka empu selama ini. Jadi mayoritas menjawab yaitu setuju 35 % .

Penjelasan responden mengenai saya menerima insentif berupa bonus apabila kinerja mencapai target, mayoritas responden 15 orang (41%) menjawab

setuju dan sebanyak 7 responden (19%) menjawab sangat setuju bahwa saya menerima insentif berupa bonus apabila kinerja mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif bonus apabila kinerja karyawna mencapai target

Penjelasan responden mengenai saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai, mayoritas responden 19 orang (53%) menjawab sangat setuju, 15 responden (42%) menjawab setuju bahwa saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai. Hal ini menunjukan bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan berupa BPJS Kesehatan sudah sangat memadai dengan total mayoritas menjawab yaitu sangat setuju 53% .

Penjelasan responden mengenai tunjangan perumahan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan untuk membayar uang cicilan rumah, 2 responden (6%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 17 responden (68%) menjawab setuju, 15 responden (42%) menjawab kurang setuju, dan 2 responden (6%) menjawab tidak setuju bahwa saya menerima tunjangan perumahan sesuai dengan kebutuhan untuk membayar uang cicilan rumah.

Penjelasan responden mengenai Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditetapkan, 3 responden (8%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 14 responden (39%) menjawab setuju, 19 responden (53%) menjawab kurang setuju, bahwa saya menerima tunjangan perumahan sesuai dengan kebutuhan untuk membayar uang cicilan rumah. Hal ini menunjukkan dengan mayoritas responden menjawab yaitu 19 responden menjawab kurang setuju berarti perusahaan kurang memperhatikan terhadap

faktor kompensasi berupa tunjangan hari raya yang seharusnya di berikan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan

Penjelasan responden mengenai Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya, 4 responden (11%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 13 responden (36%) menjawab setuju, 15 responden (42%) menjawab kurang setuju, dan 4 resoponden (11%) menjawab tidak setuju bahwa Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya. Hal ini menunjukkan dengan mayoritas responden menjawab yaitu 15 responden (42%) menjawab kurang setuju berarti perusahaan kurang memperhatikan terhadap faktor kompensasi berupa tunjangan hari tua yang seharusnya di berikan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

1. Penjelasan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variabel jawaban dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja
Alternatif Jawaban

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Rata-rata skor	Keterangan		
		SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1				Total	
		f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor				f skor
1	Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja	1	5	16	48	16	48	3	6	0	0	36	107	2.97	Kurang Setuju

2	Fasilitas berupa prasarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja	3	15	12	48	17	51	4	8	0	0	36	122	3.38	Kurang Setuju
3	Saya merasa aman bekerja dengan tersedianya jaminan kesehatan	18	90	17	68	1	3	0	0	0	0	36	161	4.47	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81-2,60 KS=2,61-3,40 S = 3,40- 4,20 SS = 4,21- 5,00

Penjelasan responden mengenai Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja, 1 responden (3%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 16 responden (44%) menjawab setuju, 16 responden (44%) menjawab kurang setuju, dan 3 responden (8%) menjawab tidak setuju bahwa Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja. Hal ini menunjukkan dengan mayoritas responden menjawab yaitu 16 responden (44%) menjawab kurang setuju berarti perusahaan kurang memperhatikan fasilitas berupa sarana yang jika faktor fasilitas berupa sarana sudah lengkap dapat memberikan efek positif tersendiri terhadap karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Penjelasan responden mengenai Fasilitas berupa prasarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja, 3 responden (8%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 12 responden (33%) menjawab setuju, 17 responden (47%) menjawab kurang setuju, dan 4 responden (11%) menjawab tidak setuju bahwa Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja. Hal ini menunjukkan dengan mayoritas responden menjawab yaitu 17 responden (47%) menjawab kurang setuju berarti perusahaan kurang memperhatikan fasilitas berupa prasarana yang jika faktor fasilitas berupa prasarana sudah lengkap dapat memberikan efek positif tersendiri terhadap karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Penjelasan responden mengenai Saya merasa aman bekerja dengan tersedianya jaminan kesehatan, 18 responden (50%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 17 responden (47%) menjawab setuju, 1 responden (3%) menjawab kurang setuju, dengan mayoritas 18 responden (50%) menjawab sangat setuju berarti karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya fasilitas fasilitas kerja berupa fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

2. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variabel jawaban dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja
Alternatif Jawaban

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Rata-rata skor	Keterangan		
		SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1				Total	
		F	Skor	F	Skor	f	skor	f	Skor	f	Skor				
1	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang sesuai dengan kemampuan	10	50	13	52	9	27	4	8	0	0	36	137	3.81	Setuju
2	Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan	7	35	15	60	11	33	3	6	0	0	36	134	3.72	Setuju
3	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena perusahaan selalu memberikan balas jasa sesuai dengan kinerja saya selama ini	19	95	15	60	2	6	0	0	0	0	36	161	4.47	Sangat Setuju
4	Saya bersemangat bekerja tanpa/ dengan diawasi oleh pimpinan	2	10	17	68	15	40	2	4	0	0	36	122	3.39	Kurang Setuju
5	Saya diberi sanksi hukuman sesuai dengan	3	15	14	56	19	57	0	0	0	0	36	128	3.56	Setuju

tingkat kesalahan yang
saya lakukan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81-2,60 KS=2,61-3,40 S = 3,40- 4,20 SS = 4,21- 5,00

Penjelasan responden mengenai Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang sesuai dengan kemampuan, 10 responden (28%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 13 responden (36%) menjawab setuju, 9 responden (25%) menjawab kurang setuju, dan 4 responden (11%) menjawab tidak setuju, dengan mayoritas 13 responden (36%) menjawab setuju berarti menunjukkan bahwa dengan adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang sesuai dengan kemampuan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Penjelasan responden mengenai Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan, 7 responden (19%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 15 responden (42%) menjawab setuju, 11 responden (31%) menjawab kurang setuju, dan 3 responden (8%) menjawab tidak setuju, dengan mayoritas 15 responden (42%) menjawab setuju berarti menunjukkan bahwa Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan, namun pimpinan harus lebih memperhatikan perilaku dan tata tertib dikarenakan ada 11 responden dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena perusahaan selalu memberikan balas jasa sesuai dengan kinerja saya selama ini, 19 responden (53%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 15 responden (42%) menjawab setuju, 2 responden (6%) menjawab kurang setuju, dengan mayoritas 19 responden (53%) menjawab sangat setuju berarti menunjukkan bahwa karyawan lebih bersemangat dalam bekerja karena perusahaan selalu memberikan balas jasa sesuai dengan kinerja saya selama ini.

Penjelasan responden mengenai Saya bersemangat bekerja tanpa/ dengan diawasi oleh pimpinan, 2 responden (6%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 17 responden (47%) menjawab setuju, 15 responden (42%) menjawab kurang setuju, 2 responden (6%) menjawab tidak setuju, dengan

mayoritas 17 responden (47%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersemangat bekerja tanpa/ dengan diawasi oleh pimpinan.

Penjelasan responden mengenai Saya diberi sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang saya lakukan, 3 responden (8%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 14 responden (39%) menjawab setuju, 19 responden (53%) menjawab kurang setuju, dengan mayoritas 19 responden (53%) menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yaitu kurang tegas.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan
Alternatif Jawaban

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban												Rata-rata skor	Keterangan
		SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1		Total			
		f	Skor	f	Skor	f	skor	F	skor	f	Skor	F	skor		
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	21	105	15	60	0	0	0	0	0	0	36	165	4.58	Sangat Setuju
2	Saya bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan	21	105	15	60	0	0	0	0	0	0	36	165	4.58	Sangat Setuju
3	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan saya	16	80	20	80	0	0	0	0	0	0	36	160	4.44	Sangat Setuju
4	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan	22	110	14	56	0	0	0	0	0	0	36	166	4.61	Sangat Setuju

	<p>penyediaan penuh kepada saya selama pekerjaan yang saya lakukan</p>														
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	18	90	18	72	0	0	0	0	0	0	36	162	4.50	Sangat Setuju
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya	19	95	17	68	0	0	0	0	0	0	36	163	4.53	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81-2,60 KS=2,61-3,40 S = 3,40- 4,20 SS = 4,21- 5,00

Penjelasan responden mengenai Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, dengan jumlah mayoritas 21 responden (58%) menjawab sangat setuju dan 15 responden (42%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal.

Penjelasan responden mengenai Saya bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan, dengan jumlah mayoritas 21 responden (58%) menjawab sangat setuju dan 15 responden (42%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan.

Penjelasan responden mengenai Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan saya, 16 responden (44%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 20 responden (56%) menjawab setuju, dengan mayoritas 20 responden (56%) menjawab setuju berarti menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

Penjelasan responden mengenai Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya selama pekerjaan yang saya lakukan, 18 responden (50%) menjawab sangat setuju menjawab sangat setuju, 18 responden (50%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan selama pekerjaan yang karyawan lakukan.

Penjelasan responden mengenai Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dengan jumlah mayoritas 21 responden (58%)

menjawab sangat setuju dan 15 responden (42%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan.

Penjelasan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya, dengan jumlah mayoritas 19 responden (53%) menjawab sangat setuju dan 17 responden (47%) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya.

4.1.6 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 17. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya tiap butir pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Item-Total*, yakni mengkorelasi skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Dari hasil uji validitas, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

NO	Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya	0. 640	0.329	Valid
2	Saya menerima insentif berupa apabila kinerja mencapai target	0. 749	0.329	Valid
3	Saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai	0. 367	0.329	Valid
4	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan perumahan.	0. 712	0.329	Valid
5	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan hari raya.	0. 752	0.329	Valid
6	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga menerima tunjangan seperti tunjangan hari tua.	0. 760	0.329	Valid

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} Variabel X1.1 adalah 0. 640, r_{hitung} Variabel X1.2 adalah 0. 749, r_{hitung} Variabel X1. 3 adalah 0. 367, r_{hitung} X1.4 adalah 0. 712, r_{hitung} X1.5 adalah 0. 752, r_{hitung} X1.6 adalah 0. 760, sehingga masing-masing pertanyaan pada variabel X1 memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$

(0.329). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas Kerja

NO	Item Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
1	Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja	0. 738	0.329	Valid
2	Fasilitas berupa prasarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja	0. 840	0.329	Valid
3	Saya merasa aman bekerja dengan tersedianya jaminan kesehatan	0. 767	0.329	Valid

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} Variabel X2.1 adalah 0. 738, r_{hitung} X2.2 adalah 0. 840, r_{hitung} X2.3 adalah 0. 767, sehingga masing-masing pertanyaan pada variabel X2 memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.329). Dengan demikia dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
1	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang sesuai dengan kemampuan	0. 476	0.329	Valid
2	Pimpinan selalu	0. 532	0.329	Valid

	memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan			
3	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena perusahaan selalu memberikan balas jasa sesuai dengan kinerja saya selama ini	0.789	0.329	Valid
4	Saya bersemangat bekerja tanpa/ dengan diawasi oleh pimpinan	0.541	0.329	Valid
5	Saya diberi sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang saya lakukan	0.868	0.329	Valid

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} variabel X3.1 adalah 0.476, r_{hitung} X3.2 adalah 0.532, r_{hitung} X3.3 adalah 0.789, r_{hitung} X3.4 adalah 0.541, r_{hitung} X3.5 adalah 0.868, sehingga masing-masing pertanyaan pada variabel X3 memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.329). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	0.618	0.329	Valid
2	Saya bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan	0.708	0.329	Valid

3	perusahaan Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan saya	0. 650	0.329	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya selama pekerjaan yang saya lakukan	0. 557	0.329	Valid
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0. 514	0.329	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya	0. 772	0.329	Valid

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} pada variabel Y1.1 adalah 0. 618, r_{hitung} Y1.2 adalah 0. 708, r_{hitung} Y1.3 adalah 0. 650, r_{hitung} Y1.4 adalah 0. 557, r_{hitung} Y1.5 adalah 0. 514, r_{hitung} Y1.6 adalah 0. 772, sehingga masing-masing pertanyaan pada variabel Y memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0. 329). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilihat dengan cara membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas dengan standar alpha (*Cronbach's Alpha* > 0.60). Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.745	0.60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.673	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja(X ₃)	0.656	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.707	0.60	Reliabel

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

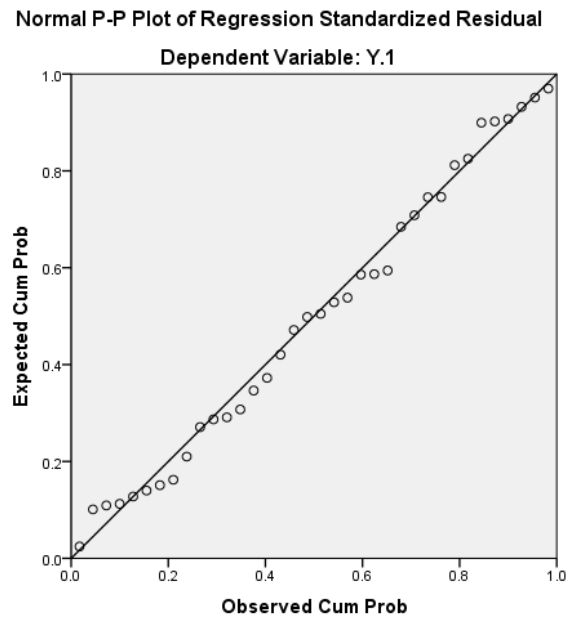
Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi adalah 0.745, pada variabel fasilitas adalah 0.673, pada variabel disiplin adalah 0.656, dan pada variabel kinerja karyawan adalah 0.707. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari standar alpha (0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kompensasi, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau terpercaya.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi faktor gangguan (*residual*). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

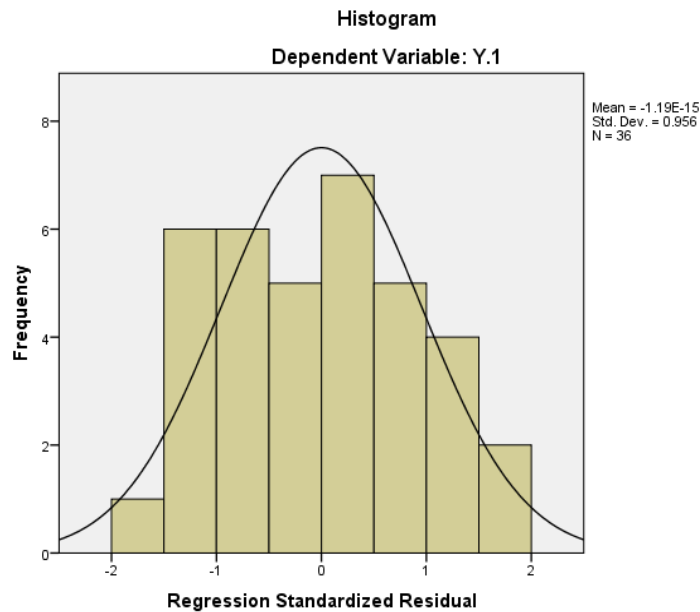
Gambar 4.2
Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Pada Gambar 4.1, Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Grafik Histogram



Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola yang seimbang. Sehingga dengan melihat grafik tersebut dapat menyatakan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*) dan nilai *tolerance*. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan $VIF > 10$.⁷²

⁷² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm 95.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1)	0.959	1.043
Fasilitas Kerja (X_2)	0.991	1.009
Disiplin Kerja (X_3)	0.966	1.035

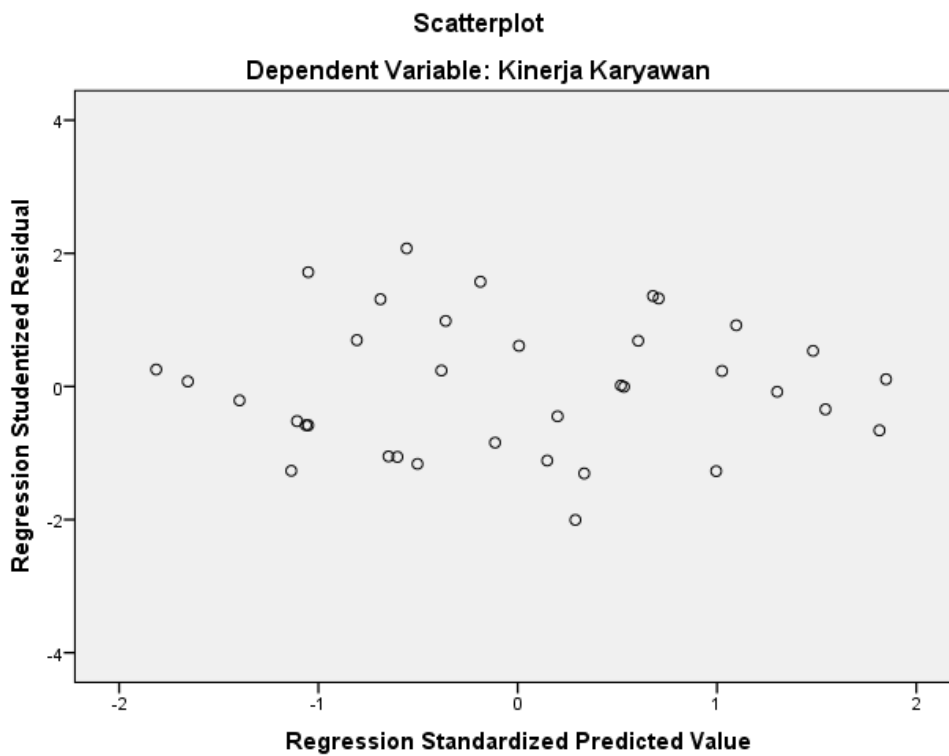
Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0. 959, fasilitas kerja sebesar 0. 991, dan disiplin kerja sebesar 0. 966 yang masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1. 043, fasilitas kerja sebesar 1. 009, dan disiplin kerja sebesar 1. 035 yang masing-masing variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-lombang.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Dapat dilihat pada Gambar 4.3 bahwa titik-titik yang menyebar pada Grafik Scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Artinya, pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, fasilitas, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang akan diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas

(menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai *alpha* yang digunakan. Jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* > *alpha* (0.05) maka nilai tersebut linear.⁷³

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas

Variabel Terhadap Y	<i>Deviation From Linearity</i>	Standar Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.918	0.05	Linear
Fasilitas (X ₂)	0.408	0.05	Linear
Disiplin (X ₃)	0.690	0.05	Linear

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hubungan variabel Kinerja terhadap kompensasi sebesar 0. 918, kinerja terhadap fasilitas sebesar 0. 408, dan disiplin terhadap kualitas audit sebesar 0. 690, yang berarti nilai *deviation from linearity* masing-masing variabel lebih besar dari nilai alpha (0.05). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing ketiga variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

5. Uji Autokorelasi

Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW diantara -2 sampai 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.504	1.35061	1.964

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 23, 2021

⁷³ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Bandung: Graha Ilmu, 2004), hlm. 80.9

Dari hasil Tabel 4.13 diperoleh nilai DW sebesar 1.964, karena nilai ini berada diantara -2 dan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi.

4.1.8 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁷⁴

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.972	2.832		3.521	.001
	Kompensasi	.184	.074	.301	2.477	.019
	Fasilitas Kerja	.489	.142	.411	3.442	.002
	Disiplin Kerja	.409	.100	.498	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.972 + 0.019 (X_1) + 0.002 (X_2) + 0.000 (X_3) + 2.832$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 9.972 yang mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 6.493. Koefisien regrasi variabel kinerja karyawan melalui variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0.019. Koefisien regresi variabel

⁷⁴ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), hlm. 6-7.

kinerja karyawan melalui variabel *fasilitas kerja* diperoleh nilai sebesar 0.002. Koefisien regresi variabel kinerja karyawan melalui variabel *disiplin kerjat* diperoleh sebesar 0.001.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat. dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi dilihat menggunakan *Adjusted R Square* pada tabel Model Summary.⁷⁵

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.504	1.35061	1.964

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang di olah pada SPSS 23, 2021

Data diatas menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.504, hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran dari variabel kompensasi, fasilitas kerja, disiplin kerja adalah sebesar 50.4%, sementara 49,6% sisanya adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

4.1.9 Uji Hipotesis

⁷⁵ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 174.

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan bertujuan untuk menganalisis sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat secara individual, maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai t”, maka dapat dilihat nilai probabilitasnya. Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig. \leq 0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.⁷⁶

Tabel 4.19
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.972	2.832		3.521	.001
Kompensasi	.184	.074	.301	2.477	.019
Fasilitas Kerja	.489	.142	.411	3.442	.002
Disiplin Kerja	.409	.100	.498	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah pada SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel uji t di atas diketahui bahwa jumlah variabel pada penelitian ini adalah 4 yaitu kompensasi, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja keuangan atau $K=4$, Sementara jumlah sampel atau $N= 36$, maka $(N - K) = (36 - 4 = 32)$. Angka ini dilihat dari distribusi nilai T tabel maka diperoleh nilai T tabel adalah 2.03693.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Sepakat Maju Langsa

⁷⁶ Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), hlm. 238

Ha1 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi memperoleh nilai t sig sebesar $0.001 < 0.05$ standar alpha dan nilai $t_{hitung} (2.477) > t_{tabel} (2.03693)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

b. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

Ha2 : fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa fasilitas kerja memperoleh nilai t sig sebesar $0.019 < 0.05$ standar alpha dan nilai $t_{hitung} (3.442) > t_{tabel}(2.03693)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

Ha1 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.

Sepakat Maju Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t sig sebesar $0.002 < 0.05$ standar alpha dan nilai $t_{hitung} (4.110) > t_{tabel} (2.03693)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja) dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai $\text{Sig.} \leq 0.05$ atau nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan apabila $\text{Sig.} > 0.05$ atau nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.⁷⁷

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.377	3	23.459	12.860	.000 ^b
	Residual	58.373	32	1.824		
	Total	128.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data di olah pada SPSS 23, 2021

Hasil Uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f sig sebesar $0.000 < 0.05$ dan $f_{\text{hitung}} (12.860) > f_{\text{tabel}} (2.91)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh secara simultan pada kompensasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa secara signifikan.

4.2. Pembahasan

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 175.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa. Besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.184. Nilai signifikan untuk modal usaha sebesar $0.001 < \alpha < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (2.477) > t_{tabel} (2.03693)$, hasil penelitian menunjukkan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Leonard Adhi yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah.⁷⁸ Penelitian Refey Utami Putri juga menyatakan hal serupa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih.⁷⁹

Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian milik Firziyanah Mustika Utami, ia menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap

⁷⁸ Leonard Adhi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah*, Skripsi, Universitas Sanata Darma Yogyakarta 2017, h. 63.

⁷⁹ Refey Utami Putri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumuli*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang 2013, h.64

kinerja karyawan. Hasil dalam penelitiannya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja.⁸⁰

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa. Besaran pengaruh langsung fasilitas kerja adalah sebesar 0.489. Nilai signifikan untuk kualitas fasilitas kerja sebesar $0.019 < \alpha 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (3.442) > t_{tabel} (2.03693)$, hasil penelitian menunjukkan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sepakat Maju Langsa. Dengan demikian, semakin tinggi fasilitas kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Unggul Priyatmono yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Line Leavis di PT. Kharisma Buana Jaya.⁸¹ Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian milik Evi Pilasari menyatakan bahwa fasilitas kerja

⁸⁰ Firzianah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omega Gapura Alpha Land Depok*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2014, h. 68

⁸¹ Unggul Priyatmono, *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT Kharisma Buana Jaya*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang 2017, h 97.

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas baturusa kabupaten Bangka.⁸²

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Besaran pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.409. Nilai signifikan untuk strategi pemasaran sebesar $0.002 < \alpha 0.05$ dan nilai t_{hitung} (4.110) $> t_{tabel}$ (2.03693), hasil penelitian menunjukkan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Firzianah Mustika Utami yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omega Gapura Alpha Land Depok.⁸³ Hal serupa juga dinyatakan oleh Muhammad Taufiek dalam penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ron

⁸² Evi Pilasari, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka*, Skripsi, Universitas Bangka Belitung 2016, h.80.

⁸³ Firzianah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omega Gapura Alpha Land Depok*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2014, h. 68

In Yogyakarta.⁸⁴ Begitu juga dengan Unggul Priyatmono juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT. Kharisma Buana Jaya.⁸⁵

4. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa

Pernyataan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Nilai signifikan secara simultan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < \alpha 0.05$ dan $f_{hitung} (12.860) > f_{tabel} (2.91)$, hasil penelitian menunjukkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa.

Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.547 yang menunjukkan bahwa kontribusi Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 54.7%, sedangkan 45,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

⁸⁴ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015, h. 71

⁸⁵ Unggul Priyatmono, *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT Kharisma Buana Jaya*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang 2017, h 97.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan yang didapatkan besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.184 (positif) dan nilai signifikan $0.019 < \alpha 0.05$ atau nilai $t_{hitung} (2.477) > t_{tabel} (2.03693)$. Maka dapat dikatakan ada pengaruh antara kompensasi Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Bahwa hipotesis H_{a1} diterima, yang menyatakan “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa”.
2. Dari hasil perhitungan yang didapatkan besaran pengaruh langsung fasilitas terhadap kinerja karyawan sebesar 0.489 (positif) dan nilai signifikan $0.002 < \alpha 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (3.442) > t_{tabel} (2.03693)$. Maka dapat dikatakan ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Bahwa hipotesis H_{a2} diterima, yang menyatakan “fasilitas kerja Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa”.
3. Dari hasil perhitungan yang didapatkan besaran pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.409 (positif) dan nilai

signifikan $0.000 < \alpha 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (4.110) > t_{tabel} (2.03693)$. Maka dapat dikatakan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Bahwa hipotesis H_{a3} diterima, yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa”.

4. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$ dan $f_{hitung} (12.860) > f_{tabel} (2.91)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa. Bahwa hipotesis H_{a4} diterima, yang menyatakan “kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa”. Sedangkan koefisien determinasi R^2 atau kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh dalam menjelaskan atau memprediksi variabel Kinerja Karyawan CV. Sepakat Maju Langsa sebesar 0.547 atau 54.7%. Hal ini berarti variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 50.7%, sedangkan sisanya 49.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian apabila pimpinan perusahaan menerapkan kompensasi yang secara adil dan fasilitas kerja memadai serta disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan rujukan atau bahan bandingan. Dan juga disarankan agar menggunakan data yang lebih akurat dan mengembangkan variabel yang lebih kompleks untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.
2. Bagi responden diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan , pimpinan juga diharapkan dapat mencari solusi agar kinerja karyawan terus meningkat, beberapa variabel pada penelitian ini jug dapat dijadikan masukan agar usaha yang dapat dijalankan dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013.

Disiplin, <https://kbbi.web.id>. Diunduh pada tanggal 24 juli 2020.

Dr. Kasmir, S.E.,M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.

Evi Pilasari, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka*, Skripsi, Universitas Bangka Belitung 2016.

Fasilitas, <https://kbbi.web.id>. Diunduh pada tanggal 24 juli 2020.

Firzianah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omega Gapura Alpha Land Depok*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2014.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2003.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.

Hasil wawancara dengan Sulaiman, karyawan bagian Gudang pada 1 Januari 2021

Hasil wawancara dengan Suci Noor Wulandari S.E, karyawan bagian kasir pada 9 Januari 2021

- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press, 2008.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Leonard Adhi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah*, Skripsi, Universitas Sanata Darma Yogyakarta 2017.
- Lupiyaoedi. *Manajemen Pemasaran Jasa Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat, 2008.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Manullang, Marihot dan Pakpahan, Manuntun. *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposa*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Moekijat. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya, 2001.
- Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015.
- Prof. Dr. H. Sutrisno, Edy M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Putra Sampurna, Dimas, *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang. Jawa Timur.* (Skripsi Manajemen , Universitas Islam Malang 2020)

Q.S. At-Tawbah (9) : 105.

Refey Utami Putri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang 2013,.

Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: Pt. Elex Media Computindo, 2000.

Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: Graha ilmu, 2006.

Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

Soekidjo, Nomoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Suci Noor Wulandari, S.E, *Fasilitas Kerja di CV. Sepakat Maju Langsa*
(Wawancara)

Sugiyono. *Metode Penelitian Administarsi.* Cet. Ke-9, Bandung: Alfabeta. 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta, 2008.

- Suharsimi, Arikunto. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sukirno, Sadono. *et. al. Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Sulaiman, *Disiplin Kerja di CV. Sepakat Maju Langsa* (Wawancara)
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Syafri, Sofyan. *Manajemen Kontemporer, Edisi Pertama*. Jakarta: Grafindo Persada, 2001.
- Tahmid, Nur. Muhammad. *Kompensasi Kerja Dalam Islam*. Dalam Jurnal Muamalah, Vol V No. 2, Desember 2015.
- Tanjung, Hendri dan Abrista Devi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta : Gramata Publishing, 2013.
- The Liang Gie. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta Penerbit Liberty, 2005.
- Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Wali Pers, 2009.
- Unggul Priyatmono, *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BagianLine Leavis di PT Kharisma Buana Jaya*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang 2017.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Prakti*. Jakarta: Murai Kencana, 2004.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dibawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan “ Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Oleh karenanya saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibuk/Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibuk/Saudara/i berdasarkan pernyataan yang diberikan.

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur :
- Gaji : per bulan
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir : SMA SI S3
 D3 S2
- Masa Kerja :Tahun
- Pengalaman Kerja : < 3 tahun 3-5 tahun >5 tahun

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibuk/saudara/i dengan cara memberikan tanda *check* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju	(S)	=	4
Kurang Setuju	(KS)	=	3
Tidak Setuju	(TS)	=	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	=	1

Lampiran 1

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
CV. Sepakat Maju
Di Simpang Lhee,
Langsa Barat,
Kota Langsa

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa)”, dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang telah disediakan, dan jawaban dari Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya di isi apa adanya.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu adalah benar adanya dan jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi kegiatan Bapak/Ibu sehari-hari.

Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan secara ilmiah untuk penyelesaian Studi saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa dalam program studi Perbankan Syariah. Disamping memberikan masukan kepada Pimpinan CV. Sepakat Maju Langsa dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa.

Hormat Saya,

Puja Zul Novita

Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji					
	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya					
2	Insentif					
	Saya menerima insentif berupa apabila kinerja mencapai target					
3	Tunjangan Kesehatan					
	Saya menerima tunjangan kesehatan yang memadai					
4	Tunjangan Perumahan					
	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga memiliki tunjangan seperti tunjangan perumahan					
5	Tunjangan Hari Raya					
	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga memiliki tunjangan seperti tunjangan hari raya					
6	Tunjangan Hari Tua					
	Selama saya bekerja, selain menerima gaji saya juga memiliki tunjangan seperti tunjangan hari tua					

Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sarana					

	Fasilitas berupa sarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja					
2	Prasarana					
	Fasilitas berupa prasarana yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga membuat saya bersemangat dan betah dalam bekerja					
3	Jamina Kesehatan					
	Saya merasa aman bekerja dengan tersedianya jaminan kesehatan					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan Dan Kemampuan					
	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang sesuai dengan kemampuan					
2	Teladan Pimpinan					
	Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan					
3	Balas Jasa					
	Saya lebih bersemangat dalam bekerja karena perusahaan selalu memberikan balas jasa sesuai dengan kinerja saya selama ini					
4	Waskat					
	Saya bersemangat bekerja tanpa/ dengan diawasi oleh pimpinan					
5	Sanksi					
	Saya diberi sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang saya lakukan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan					

	baik dan optimal					
2	Produktivitas					
	Saya bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan					
3	Pengetahuan Kerja					
	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan saya					
4	Keandalan					
	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya selama pekerjaan yang saya lakukan					
5	Ketersediaan					
	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
6	Kemandirian					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya					

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Reliability and Validity Test of Kompensasi (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.365*	.350*	.071	.263	.321	.640**
	Sig. (2-tailed)		.028	.037	.681	.121	.056	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.365*	1	.251	.478**	.475**	.373*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.028		.139	.003	.003	.025	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.350*	.251	1	-.066	-.104	.110	.367*
	Sig. (2-tailed)	.037	.139		.704	.546	.525	.028
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.071	.478**	-.066	1	.846**	.633**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.681	.003	.704		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.263	.475**	-.104	.846**	1	.599**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.121	.003	.546	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.321	.373*	.110	.633**	.599**	1	.760**

	Sig. (2-tailed)	.056	.025	.525	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X.1	Pearson Correlation	.640**	.749**	.367*	.712**	.752**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

2. Reliability and Validity Test of Fasilitas Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X.2
X2.1	Pearson Correlation	1	.369*	.363*	.738**
	Sig. (2-tailed)		.027	.030	.000
	N	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.369*	1	.533**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.027		.001	.000
	N	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.363*	.533**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001		.000
	N	36	36	36	36
X.2	Pearson Correlation	.738**	.840**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	3

3. Reliability and Validity Test of Disiplin Kerja(X₃)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X.3
--	------	------	------	------	------	-----

X3.1	Pearson Correlation	1	.054	.157	.177	.310	.476**
	Sig. (2-tailed)		.756	.361	.303	.066	.003
	N	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.054	1	.287	-.117	.378*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.756		.089	.497	.023	.001
	N	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.157	.287	1	.352*	.665**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.361	.089		.035	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.177	-.117	.352*	1	.401*	.541**
	Sig. (2-tailed)	.303	.497	.035		.015	.001
	N	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.310	.378*	.665**	.401*	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.066	.023	.000	.015		.000
	N	36	36	36	36	36	36
X.3	Pearson Correlation	.476**	.532**	.789**	.541**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

** . 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
.656	5

4. Reliability and Validity Test of Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y.1
Y1.1 Pearson Correlation	1	.429**	.189	.135	.282	.329*	.618**
Sig. (2-tailed)		.009	.270	.433	.096	.050	.000
N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2 Pearson Correlation	.429**	1	.529**	.250	.056	.442**	.708**
Sig. (2-tailed)	.009		.001	.141	.744	.007	.000
N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3 Pearson Correlation	.189	.529**	1	.255	.112	.398*	.650**
Sig. (2-tailed)	.270	.001		.134	.516	.016	.000
N	36	36	36	36	36	36	36

Y1.4	Pearson Correlation	.135	.250	.255	1	.114	.387*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.433	.141	.134		.508	.020	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson Correlation	.282	.056	.112	.114	1	.389*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.096	.744	.516	.508		.019	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.6	Pearson Correlation	.329*	.442**	.398*	.387*	.389*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.050	.007	.016	.020	.019		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.1	Pearson Correlation	.618**	.708**	.650**	.557**	.514**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . 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
.707	6

Lampiran 3. Data Tabulasi Kuesioner

No	Kompensasi							Fasilitas Kerja				Disiplin Kerja					Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	6

1	4	4	5	4	3	4	24	4	4	5	13	4	3	3	4	4	18	5	5	4	5	5	5	29
2	3	3	4	3	3	2	18	4	4	4	12	4	3	3	4	3	17	5	5	4	4	4	5	27
3	2	2	3	3	3	3	16	4	5	5	14	5	3	3	4	4	19	4	5	5	5	4	4	27
4	5	4	5	4	4	4	26	3	4	5	12	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	5	3	3	3	21	5	5	5	15	4	4	3	5	4	20	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	3	3	5	25	4	3	5	12	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	5	29
7	5	4	5	4	4	4	26	2	2	4	8	5	2	4	5	5	21	5	5	4	5	4	5	28
8	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	11	4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	5	4	26
9	2	3	4	3	3	2	17	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	4	4	25
10	3	3	5	4	4	4	23	3	3	5	11	5	4	2	3	3	17	4	4	4	5	4	4	25
11	3	3	3	4	4	4	21	3	3	5	11	4	2	3	4	3	16	5	4	4	4	4	4	25
12	4	3	4	4	4	4	23	4	3	5	12	5	4	3	3	5	20	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	3	3	3	21	2	4	4	10	3	3	3	4	3	16	4	4	4	5	4	4	25
14	5	2	4	2	3	3	19	4	4	5	13	5	3	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	28
15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	13	3	4	2	3	3	15	5	5	5	5	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	10	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	29
17	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	8	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	5	27
18	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	5	3	3	4	23	3	3	4	10	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24
20	2	4	4	4	3	3	20	4	3	4	11	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	5	25
21	4	4	5	3	3	2	21	4	4	5	13	4	4	2	3	3	16	5	5	4	5	5	4	28
22	2	3	4	4	4	4	21	3	4	5	12	5	4	3	5	5	22	5	5	4	5	5	5	29
23	3	5	4	4	4	5	25	3	4	5	12	5	4	2	4	4	19	5	5	5	5	5	5	30
24	3	4	5	3	3	3	21	3	3	4	10	5	2	2	5	3	17	4	4	4	4	5	4	25
25	4	5	4	4	5	3	25	3	3	5	11	4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	4	4	26
26	5	5	4	4	4	3	25	4	3	5	12	4	3	2	4	3	16	5	5	5	4	5	5	29
27	4	2	4	3	3	3	19	3	3	4	10	4	4	2	3	3	16	4	4	4	4	5	4	25
28	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	14	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	5	29
29	5	4	5	2	3	3	22	3	3	4	10	4	3	3	4	4	18	4	5	5	5	4	5	28
30	4	4	4	4	4	4	24	3	2	4	9	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	4	4	25
31	3	3	5	3	3	2	19	3	2	4	9	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29
32	4	3	5	4	4	4	24	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26
33	5	4	5	3	3	3	23	3	4	5	12	5	4	4	3	5	21	5	5	5	4	4	4	27
34	3	5	5	3	3	3	22	3	4	5	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	4	25
35	3	3	5	3	3	3	20	3	3	4	10	5	2	2	4	2	15	4	4	4	4	5	4	25
36	4	3	5	3	3	3	21	4	3	4	11	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	4	5	28

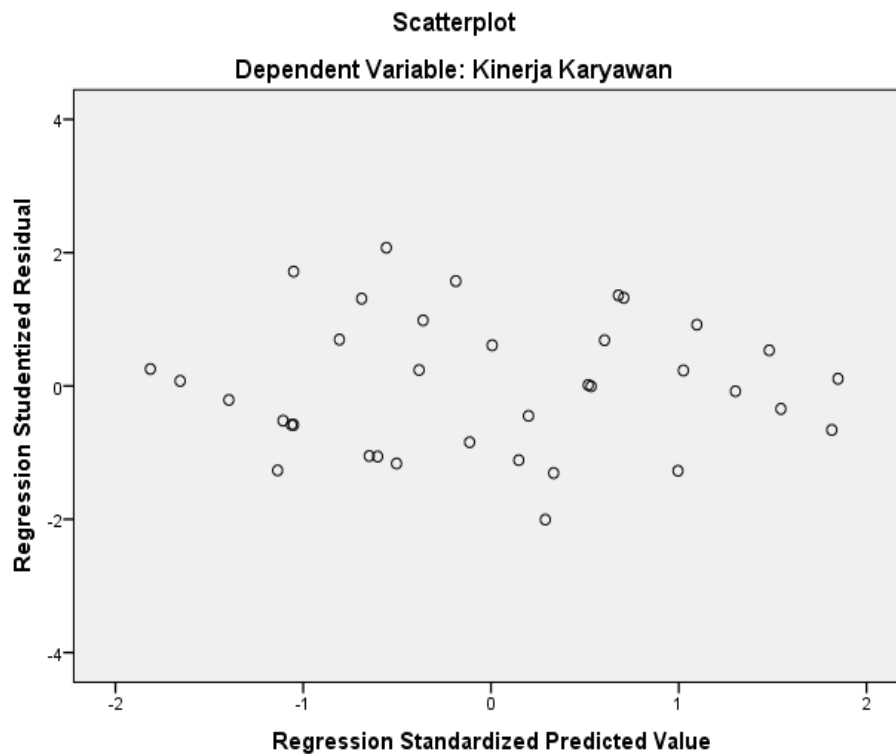
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi

1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.972	2.832		3.521	.001		
	X.1	.184	.074	.301	2.477	.019	.959	1.043
	X.2	.489	.142	.411	3.442	.002	.991	1.009
	X.3	.409	.100	.498	4.110	.000	.966	1.035

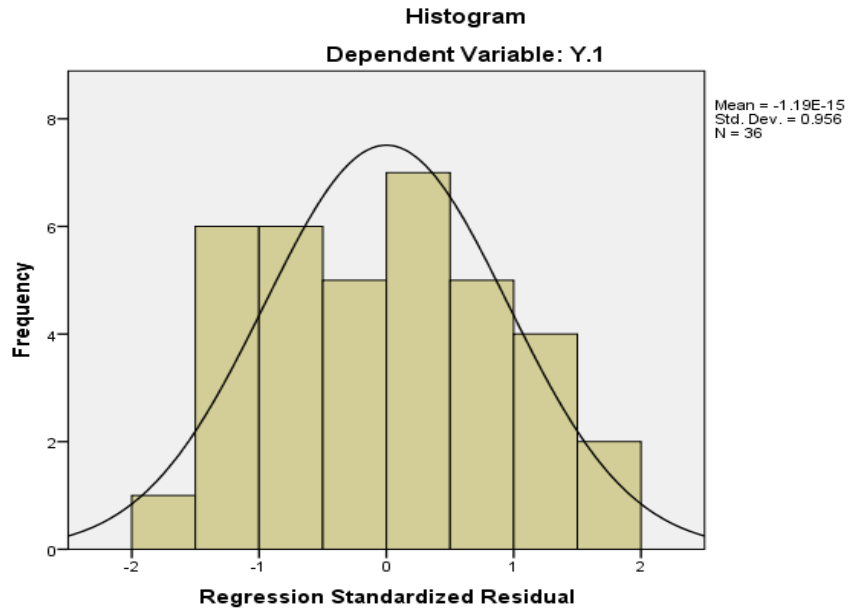
a. Dependent Variable: Y.1

2. Uji Heterokedastisitas



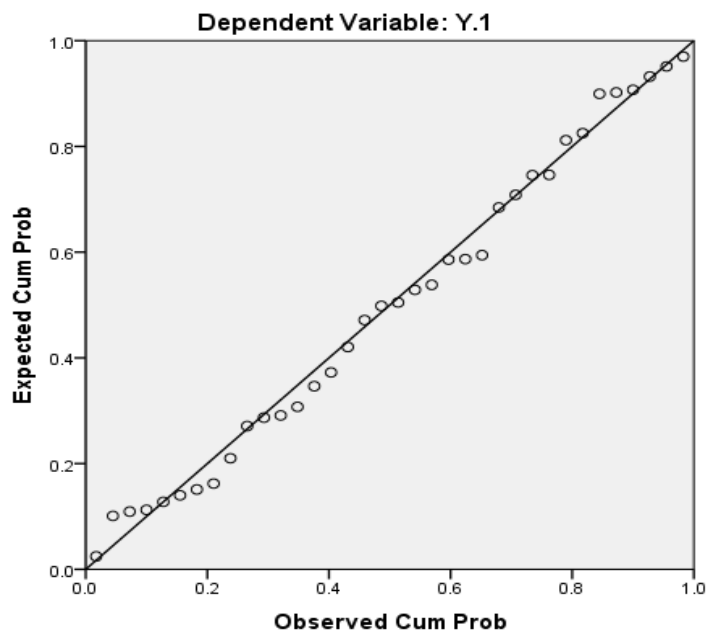
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas Histogram



Uji Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	33.326	11	3.030	.762	.672
		Linearity	16.310	1	16.310	4.102	.054
		Deviation from Linearity	17.017	10	1.702	.428	.918
	Within Groups		95.424	24	3.976		
Total			128.750	35			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined)	40.011	7	5.716	1.804	.126
		Linearity	19.801	1	19.801	6.248	.019
		Deviation from Linearity	20.210	6	3.368	1.063	.408
	Within Groups		88.739	28	3.169		
Total			128.750	35			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	53.405	8	6.676	2.392	.043
		Linearity	40.179	1	40.179	14.398	.001
		Deviation from Linearity	13.226	7	1.889	.677	.690
	Within Groups		75.345	27	2.791		
Total			128.750	35			

5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.504	1.35061	1.964

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.972	2.832		3.521	.001
	Kompensasi	.184	.074	.301	2.477	.019
	Fasilitas Kerja	.489	.142	.411	3.442	.002
	Disiplin Kerja	.409	.100	.498	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.504	1.35061

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Fasilitas (X2), Kompensasi (X1)

8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.972	2.832		3.521	.001
	Kompensasi	.184	.074	.301	2.477	.019
	Fasilitas Kerja	.489	.142	.411	3.442	.002
	Disiplin Kerja	.409	.100	.498	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	70.377	3	23.459	12.860	.000 ^b
	Residual	58.373	32	1.824		
	Total	128.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Fasilitas (X2), Kompensasi (X1)

Lampiran 5. Tabel T

TABEL T

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6. Tabel R

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 7. Tabel F

TABEL F

Dk Penyebut (n-k-1)	dk Pembilang (k)				
	1	2	3	4	5
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : PUJA ZUL NOVITA
2. Tempat, Tanggal Lahir : Seuneubok Baro, 21 November 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Pekerjaan : Mahasiswi
7. Alamat : Desa Seuneubok Baro, Kec. Manyak Payed,
Kab. Aceh Tamiang
8. Orang Tua
 - a. Ayah : Zulham
 - b. Pekerjaan : Wiraswasta
 - c. Pendidikan Terakhir : SLTA
 - d. Ibu : Sumarni
 - e. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - f. Pendidikan Terakhir : SLTP
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN Bukin Panjang 1 2010
 - b. SMP : SMPN 10 Langsa 2013
 - c. SMA : SMAN 2 Langsa 2016
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa 2021

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Langsa, 31 Agustus 2021

Penulis

PUJA ZUL NOVITA
NIM. 4012016092

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 68 TAHUN 2021

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: **Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 10 September 2020.**

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Drs. Junaldi, M.Ed, MA** sebagai Pembimbing I dan **Zikriatul Ulya, S.E, MM.** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Puja Zul Novita**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012016092, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sepakat Maju Langsa)"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun dihitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 01 Februari 2021 M
19 Jumadil Tsani 1442 H

Dekan,

Iskandar

Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.