

SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk penulisan Skripsi Sarjana Satu (S1)
pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh:

SYAHRUL RAHMAN
NIM. 21412A0101

**KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

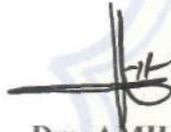
**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui Oleh Pembimbing Untuk
Diajukan Ke Sidang Ujian Skripsi Pada :

Hari : Kamis -
Tanggal : 19 Agustus 2019

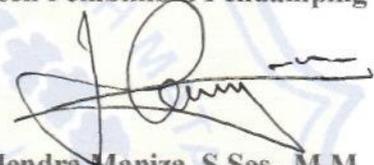
Menyetujui :

Dosen Pembimbing Utama



Drs. AMIL, MM
NIDN. 0804116101

Dosen Pembimbing Pendamping



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN. 0828108404

Mengetahui:

Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua


Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN. 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Oleh:

SYAHRUL RAHMAN

NIM: 21412A0101

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Ujian Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Konsentrasi Enterprenuer.

Mataram, 22 Agustus 2019

Tim Penguji

1. **Drs. Amil, MM**
NIDN. 0831126204
2. **Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M**
NIDN. 0828108404
3. **Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE., M.Ak**
NIDN. 0807058301



Mengetahui :

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Dekan**



Drs. Amil, MM
NIDN. 0831126204

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram:

Nama : SYAHRUL RAHMAN

Nim : 21412A.0101

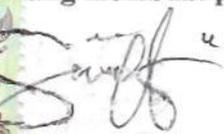
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat*" adalah hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulis karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan ini tidak bener, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surta pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, Juli 2019

Yang membuat pernyataan




SYAHRUL RAHMAN
NIM. 21412A.0101

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS Al-Insyiroh: 6-8)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

*Ayahku Hasan Basri, Ibuku Junari Hasan Saudara dan Saudari Kandungku Amir
Kazafran, dan Nurbiatul Alfiah Dan Untuk kekasihku Nur Evitasari*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya, sehingga skripsi dapat diselesaikan tepat pada waktunya. skripsi ini mengkaji **Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat** skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu (s1) Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Politik , Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini atas bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis seyogyanya mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Drs. H. Arsyad Gani, M.Pd. sebagai Rektor UM-Mataram.
2. Bapak Drs. Amil, MM sebagai Dekan FISIPOL UM-Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM sebagai ketua program Studi Administrasi Bisnis
4. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM sebagai pembimbing I
5. Bapak Drs. Amil, MM Pembimbing II dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga telah memberi kontribusi demi memperlancar penyelesaian skripsi ini.

Mataram Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori	10
2.2.1 Manajemen Sumber daya manusia.....	10
2.2.2 Disiplin Kerja	11
2.2.3 Kompensasi	16
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1 Jenis Data.....	28

3.4.1 Sumber Data	28
3.5 Populasi Dan Sampel	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel	29
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7 Klasifikasi Dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7.1 Klasifikasi Variabel	31
3.7.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.9 Pengukuran Variabel.....	36
3.10 Teknik Analisis Data.....	37
3.10.2 Uji Instrumen Penelitian.....	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reabilitas.....	38
3.10.3 Analisis Linier Berganda	38
3.10.4 Uji Hipotesis	39
1. Uji Parsial (Uji t).....	39
2. Uji Signifikan Simultan (Uji f)	39
3. Koefisien Determinan Berganda (R^2)	40

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTB	45
4.3 Gambaran Umum Responden	46
4.3.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.3.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	46
4.3.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4.3 Distribusi Jawaban Responden	48
4.3.1 Variabel Independen	48
1. Kedisiplinana (X1)	48
2. Kompensasi Financial (X2).....	49
a. Gaji (X2.1)	49
b. Insentif (X2.2).....	49

c. Tunjangan (X2.3).....	50
4.3.2 Variabel Dependen.....	51
1. Kinerja Karyawan (Y)	51
4.4 Analisis Data	52
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.4.2 Hasil Uji Reliabelitas	53
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.7 Hasil Uji Hipotesis	55
4.7.1 Hasil Uji Persial (Uji t)	55
4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	57
4.8 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	58
4.9 Pembahasan.....	59
4.9.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.9.2 Hasil Uji Persial (Uji t)	60
4.9.3 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60
4.9.4 Koefisien Determinasi	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu.....	9
Tabel 1.2 Skala Likert.....	36
Tabel 1.3 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTB	44
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan umur.....	45
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden atas Kedisiplinan (X1).....	47
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden atas Gaji (X2.1)	48
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden atas Insentif (X2.2).....	48
Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden atas Tunjangan (X2.3).....	49
Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden atas Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran..... 25



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI
USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Oleh:

SYAHRUL RAHMAN
NIM. 21412A0101

Pembimbing I : Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM

Pembimbing II : Drs. Amil, MM

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data menggunakan bantuan program aplikasi SPSS yang meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri atas uji persial atau uji t dan uji simultan atau uji f serta koefisien determinasi berganda (R^2). Penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik insidental sampling dan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen kedisiplinan dan kompensasi finansial yang terdiri atas gaji, insentif dan tunjangan terbukti berpengaruh secara positif baik secara persial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu peningkatan kinerja karyawan di dinas koperasi dan ukm Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan tingkat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variasi nilai variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 0,346 atau 34,6%. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti.

Kata Kunci : *Kedisiplinan, Kompensasi Finansial, Gaji, Insentif, Tunjangan dan Kinerja Karyawan*

***THE EFFECT OF DISCIPLINE AND FINANCIAL COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COOPERATIVE OFFICE OF
SMALL MEDIUM BUSINESS WEST NUSA TENGGARA PROVINCE***

By:

SAHRUR RAHMAN
NIM. 21412A0101

First Consultant : Lahu Hendra Maniza, S.Sos., MM

Second consultant : Drs. Amil, MM

ABSTRACT

This study entitled the influence of financial discipline and compensation on employee performance in the Office of Small and Medium Enterprises Cooperative in West Nusa Tenggara Province with the aim of knowing how much influence the financial discipline and compensation have on employee performance in the West Nusa Tenggara Province Cooperative Small and Medium Enterprise Office.

The method used in this study is a quantitative method. With data analysis techniques using the help of the SPSS application program which includes a research instrument test consisting of validity and reliability tests. Multiple linear regression analysis and hypothesis testing consisting of a random test or t test and a simultaneous test or f test as well as multiple determination coefficients (R^2). Determination of the sample uses non-probability sampling method with incidental sampling technique and the number of samples is 50 respondents.

The results showed that the independent variables of financial discipline and compensation consisting of salaries, incentives and benefits were positively affected both persistently and simultaneously on the dependent variable, namely the increase in employee performance at the cooperatives and SMEs of the West Nusa Tenggara Province. With the level of the coefficient of determination (Adjusted R Square) or the ability of the variation of the value of the independent variables in influencing the dependent variable is 0.346 or 34.6%. Therefore it can be concluded that the hypothesis proposed by the researcher is proven.

***Keywords: Discipline, Financial Compensation, Salary, Incentives, Benefits and
Employee Performance***

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasinya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari setiap kebijakan dan kegiatan operasional yang ada dalam organisasi. Perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Secara harfiah definisi kinerja merupakan olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya termaksud dalam kontribusinya memberikan ide atau inovasi untuk pemecahan masalah.

Sebagai seorang manusia, karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja sehingga mampu membentuk karakter kerja yang baik melalui kedisiplinan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu aspek mempengaruhi terbentuknya sikap disiplin kerja pada karyawan. Sebagai salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya sikap kerja karyawan,

aspek lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Peningkatan kinerja juga harus dilakukan karena adanya kesenjangan prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Sehingga tercipta hubungan yang saling mempengaruhi dalam pelaksanaan pembangunan sumber daya manusia dengan tercapainya tujuan organisasi

Menurut Sutrisno (2012) karyawan yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan terciptanya iklim lingkungan kerja yang mendukung sehingga terbentuk mental kerja yang positif dan disiplin kerja pada setiap karyawan.

Di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh mutu profesionalisme pada setiap karyawan, etos kerja yang baik dan terutama adanya kedisiplinan kerja para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Akbar & Alvin, 2015).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Warnanti & Zulfah, 2014). Menurut Indra Putra dan Sutrisna (2013) mengatakan bahwa disiplin lebih tepat jika diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dari perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang beralamat di jalan Erlangga No.36 Mataram merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dinas

koperasi usaha kecil dan menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat dibentuk berdasarkan pasal 27 peraturan daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat nomor 07 tahun 2008, tanggal 25 Agustus 2008, tentang organisasi dan tata kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, maka Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang berada dibawah Gubernur dan bertanggung jawab kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai unsur pelaksana pemerintah Daerah Provinsi NTB mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam pelaksanaan urusan pemerintah daerah dalam bidang Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Koperasi UKM mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis koperasi usaha kecil dan menengah.
2. Perencanaan program dan kegiatan bidang koperasi usaha kecil dan menengah, keuangan, umum dan kehumasana serta pengesahan badan hukum koperasi.
3. Pelaksanaan koordinator penyusunan program, pengelolaan data dan informasi di bidang perkoperasian usaha kecil dan menengah serta fasilitasi pembiayaan dan simpan pinjam.
4. Penyusunan rumusan dan penjabaran kebijakan teknis, pemberian bimbingan teknis di bidang koperasi, pengusaha kecil dan menengah.

5. Penyusunan rumusan dan perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan di bidang fasilitasi pembiayaan dan simpan pinjam, dalam melaksanakan fungsinya tersebut maka perlu untuk mengetahui aspek-aspek yang menunjang motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah

PENDIDIKAN	ESELON			NON ESELON		JUMLAH
	II	III	IV	FUNG KHUSUS	FUNG UMUM	
S2	1	3	2	-	2	8
S1	-	3	16	5	22	46
D3	-	-	-	-	4	4
SLTA	-	-	-	-	16	16
SLTP	-	-	-	-	3	3
SD	-	-	-	-	2	2
JUMLAH	1	6	18	5	49	79

Data Primer : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah memiliki total pegawai sebanyak 79 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda serta memiliki tugas dan fungsi kerja yang beragam. Kondisi ini tentu memerlukan sistem manajemen yang baik dan profesional agar pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana telah ditetapkan.

Sebagaimana dalam fungsi dan tugas pokoknya, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat memerlukan sumber daya manusia yang memadai sehingga mampu menghasilkan kinerja kerja yang produktif dan berkemajuan bagi organisasi. Salah satu aspek yang sangat penting

diperhatikan adalah kesadaran terhadap kedisiplinan kerja dan kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Aspek-aspek dalam kedisiplinan kerja meliputi kehadiran atau absensi, tepat waktu, tidak keluar kantor disaat jam kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Selain kedisiplinan kerja, faktor pemberian kompensasi juga sangat mempengaruhi terciptanya produktifitas kinerja kerja karyawan. Sebab hal ini merupakan kebutuhan biologis yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh instansi terhadap tingkat kesejahteraan setian karyawannya. Kompensasi juga menjadi faktor kunci yang turut menentukan terciptanya motivasi kerja pada setiap karyawan sehingga mereka secara langsung dan tidak perlu diperintah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat”*** untuk diteliti lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat?
3. Apakah kedisiplinan dan kompensasi finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman secara ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat internal bagi manajemen Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB dalam mengelola sumber daya manusia untuk dijadikan bahan pertimbangan dan bisa menjadi masukan seperti dengan diterapkan *Balance Scorecard* sebagai alternatif penilaian kinerja pada Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian tentunya tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti dan bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga membandingkan dengan hasil dari penelitian sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	Penelitian	Persamaan dan Perbedaanya	Hasil
1.	Totok Sudiyanto (2015), Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Persamaanya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaanya menggunakan regresi linear berganda, sedangkan penelitian saya menggunakan linear sederhana.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara bersama-sama atau simultan terdapat penngaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja 2. Secara parsial juga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja 3. Secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
2	Yudi Supiyanto (2015), Pengaruh pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	Persamaanya sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaanya Variabel independen lebih dari satu. Menggunakan regresi linear berganda, sedangkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

NO.	Penelitian	Persamaan dan Perbedaanya	Hasil
	Karyawan	penelitian saya menggunakan linear sederhana.	kerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Agung Setiawan (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Persamaan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sama-sama meneliti tentang Disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai Dependen (Y) Perbedaanya Variabel independen lebih dari satu. Menggunakan regresi linear berganda sedangkan saya menggunakan regresi linear sederhana	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber :*Dari berbagai sumber*

Kajian Teori

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, karyawan-karyawan tersebut harus dibayar. Yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan-karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak (Mathis dan Jackson, 2006)

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora,2006). Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku organisasi adalah sebuah studi mengenai perilaku manusia dalam studi organisasi, mengenai titik temu antara perilaku manusia dan organisasi, serta mengenai organisasi itu sendiri. Meskipun hanya dapat berfokus pada salah satu dari ketiga lingkup ini, ketiga lingkup itu pada akhirnya diperlukan untuk pemahaman yang komprehensif mengenai perilaku organisasi (Moorhead dan Griffin,2013). Jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. Sikap merupakan pernyataan *evaluative* baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap seseorang (Robbins dan Judge, 2008)

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang ditentukan. Disiplin mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan

biaya yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas perusahaan (Anoraga,2007).

Menurut Sutrisno (2012) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku yang seharusnya berlaku dalam lingkungan tertentu (Setiawan, 2013).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2009).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu kesadaran atau sikap seseorang dalam melakukan sesuatu hal yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan supaya memperoleh keberhasilan dan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin Preventif, dan disiplin Korektif (Mangkunegara, 2009). Menurut Mangkunegara dua jenis kedisiplinan tersebut adalah :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

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

Pada disiplin kolektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara mengindarkan bentuk hukum secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (1990), kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi bentuk uang, gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misal gaji dibayar 10 persen dari produksi yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Simamora (1999), bahwa Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Berikut adalah bentuk dari kompensasi yang dimaksud :

- a. Upah/gaji : upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya) upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Insentif (*incentive*) tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan-

tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

- c. Tunjangan (*benefit*) Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian, fasilitas (*facilities*) kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir.

Masih menurut Simamora (1999), kompensasi finansial adalah kebijakan perusahaan yang bersifat transaksional yang berdasarkan pada asas proporsionalisme dan keadilan sehingga mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tersebut dengan giat. Kompensasi finansial berupa : bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2013) tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu

- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan

2.4.3 Karakteristik Kompensasi

Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuan, yaitu :

1. Arti penting

Sebuah tindakan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.

2. Fleksibilitas

Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu. Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi dayagunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi dayagunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Visibilitas

Imbalan-imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

5. Biaya

Sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya-biaya imbalan yang tercakup. Imbalan yang berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan yang berbiaya tinggi mengurangi efektifitas dan efisiensi.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam pemberian kompensasi:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh / organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Keppres

6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.4.5 Metode Pemberian Kompensasi

Ada dua metode pemberian kompensasi yaitu :

1. **Metode Tunggal** : suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.
Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
2. **Metode Jamak** : suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Metode manapun yang dipergunakan; hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku

seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau criteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan (Damayanti,dkk.2013).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi: kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Mangkunegara (2012) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja menurut Wirawan (2009), menyatakan dimensi dan indikator kinerja meliputi dimensi hasil, dimensi perilaku (proses) kerja, dimensi sifat pribadi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan suatu waktu. Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan (Hasibuan, 2009).

Menurut Sutrisno (2012), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013).

2.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge*

dan skill). Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifatsifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. 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 Ukuran-ukuran Yang Digunakan Untuk Penilaian Kinerja

Ukuran kinerja menurut (Wirawan, 2009) yaitu :

1. Kuantitatif, merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan ukurannya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam ukuran waktu tertentu.
2. Kualitatif, melkiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presiasi, penampilan, kemanfaatan atau efektivitas.
3. Efisiensi pelaksanaan tugas, merupakan criteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas, penggunaan sumber dijaikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunkan jumlah sumber tertentu.
5. Standart kerja, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

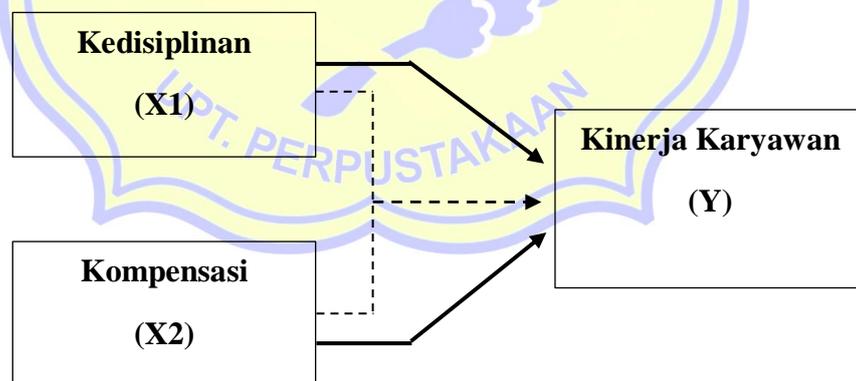
2.7 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:65), bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Serta menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

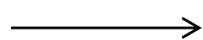
Dari beberapa teori di atas maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dimana ditetapkan bahwa pengaruh kedisiplinan sebagai variabel X terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai acuan dalam rumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka berpikir yang saling berhubungan satu dengan lainnya.

Gambar 2.6
Kerangka Berpikir



Keterangan :



Berpengaruh Positif Secara Parsial



Berpengaruh Positif Secara Simultan

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2003:93).

Ada dua macam hipotesis yang dibuat suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), adapun rumusan hipotesisnya yaitu:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
2. H_a : terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan saat penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2011:7).

Sugiyono (2012:13), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian deskriptif ini adalah ingin menggambarkan keadaan, permasalahan, dan fakta-fakta yang ada dilapangan.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini data yang dikumpulkan berupa angka yang dijabarkan melalui instrumen penelitian untuk kemudian dianalisis sesuai dengan kriteria sehingga kemudian muncul hasil penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB yang beralamat di Jalan Erlangga No. 36 Mataram. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan

penelitian. Pelaksanaan penelitian dari bulan februari yaitu pra-survei dari sejak pelaksanaan magang hingga selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para pegawai Dinas Kopesasi UKM Provinsi NTB berupa jawaban pertanyaan dalam kuesioner atau angket. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh lewat studi kepustakaan terhadap dokumen-dokumen ataupun situs-situs yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009:225). Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui wawancara dan kuesioner kepada responden tentang permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kedisiplinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kopesasi UKM Provinsi NTB .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang dikutip dari sumber lain dalam bentuk dokumen seperti literatur, brosur, dan karangan para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti serta diperoleh dari hasil proses belajar mengajar (Sugiyono, 2009: 225).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2008:80).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan model *Non-probability Sampling* dengan tehnik *purposive sampling* yaitu tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014: 85).

Menurut *Teori Roscoe* jumlah sampel ini telah memenuhi persyaratan sampel ideal yang harus dipenuhi dalam alat analisis regresi berganda jika jumlah populasi tidak diketahui dengan jelas yaitu ditentukan dari sepuluh kali jumlah variabel. Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah empat variabel sehingga jika dikalikan sepuluh maka minimal jumlah sampel yang harus diteliti adalah 40.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Jumlah sampel tersebut telah memenuhi persyaratan penarikan sampel yang layak, yaitu jumlahnya diantara 30 sampai 500 orang yang diungkapkan oleh Roscou dalam Sugiyono (2014: 90-91). Dalam pengambilan sampel dilakukan menggunakan *Non-probability sampling*.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Ada tiga metode pengumpulan data yang utama dalam sebuah penelitian Sekaran (2006:98), yaitu:

1. Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat

dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarluaskan melalui email kepada responden.

2. Wawancara yaitu proses pembekalan verbal, cara yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba untuk mendapatkan informasi dan secara lisan pembentukan responden, untuk berkomunikasi tatap muka.
3. Metode Dokumentasi, yaitu mencari data dan bahan-bahan yang berupa catatan buku, surat kabar, majalah atau bahan dokumentasi yang bersifat tertulis (Arikunto, 1998: 151).

3.6 Klasifikasi Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:38). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X), variabel Independent adalah variabel bebas yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel independent adalah Kedisiplinan (X1), dan Kompensasi Finansial (X2).
2. Variabel Dependent (Y) adalah variabel yang terikat (tidak bebas) yang dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja karyawan (Y)

3.6.2 Dfinisi Operasional Variabel

3.6.2.1 Kedisiplinan

Pengertian Kedisiplinan Menurut Sutrisno (2009:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastro hadi wiryo, 2009:289).

Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah suatu bentuk ketataan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan akan diberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Adapun unsur – unsur yang diukur dalam kedisiplinan kerja adalah :

1. Bekerja Berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku.
2. Absensi Kehadiran berupa tingkat kehadiran karyawan disetiap hari kerja.
3. Tepat waktu yaitu tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditentukan.

3.6.2.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan untuk kerja mereka. Berupa upah/gaji, insentif dan tunjangan. Unsur-unsur yang diukur adalah :

a. Gaji (X1) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan untuk kerja mereka yakni dengan indikator:

1. Sistem gaji pokok yaitu bayaran tetap yang diterima oleh karyawan sebagai keanggotaannya dalam perusahaan.

2. Gaji akhir tahun yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan. (Rivai,2004).

b. Insentif (X2) adalah tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, dengan indikator

1. Insentif unit yakni bayaran yang diberikan perusahaan pada karyawan atas pencapai kerja/target.

2. insentif tambahan bayaran yang diterima karyawan yang kinerjanya melebihi target. (Rivai,2004).

c. Tunjangan (X3) adalah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan, dengan indikator

1. Tunjangan lauk-pauk yaitu tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan untuk menambah kesejahteraan karyawannya.

2. Tunjangan pensiun/jamsostek yaitu dana yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan sebagai balas jasa selama keanggotaan dalam perusahaan. (Rivai,2004).

3.6.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja disini maksudnya karyawan atau bawahan akan memberikan kontribusi lebih pada perusahaan berupa :

- a. Kesetiaan, merupakan tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dengan indikator :

1. Bekerja dengan SOP (standar operasional prosedur) maksudnya karyawan harus bekerja dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan manajemen.
2. Hubungan dengan pelanggan yaitu karyawan selalu memperhatikan kepuasan pelanggannya.
(sastrohadiwiryo, 2002)

- b. Prestasi kerja, merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Yakni dengan indikator :

1. Kualitas kerja yakni kecepatan, keterampilan dan pengalaman karyawan dalam menjalankan tugas yang dapat diukur dengan standar tertentu.

2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik yakni kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kedinasan. (sastrohadiwiryono,2002).

c. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelenggarakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Dengan indikator :

1. Bekerja ekstra peran yaitu tindakan karyawan yang bekerja melebihi waktu normal dalam menyelesaikan tugas.

2. Bekerja lebih keras yaitu keputusan, resiko yang diambil karyawan dalam mencapai tugas.(sastrohadiwiryono,2002).

d. Ketaatan, kesanggupan seorang karyawan dalam mentaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Dengan indikator :

1. Tepat waktu yaitu, karyawan bekerja sesuai peraturan manajemen.

2. Kerapian yaitu, kesanggupan karyawan untuk menyimpan dan menjaga data-data perusahaan dengan baik. (sastrohadiwiryono,2002).

3.7 Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2007: 86). Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.6
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber. Sugiyono (2007, Hal 86)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014: 121).

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r-hitung yang dibandingkan dengan r-tabel, r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = Jumlah sampel). Jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ maka dikatakan valid dan jika $r\text{-tabel}$ lebih besar dari $r\text{-hitung}$ maka dikatakan tidak valid (Patiyasaa, 2013:60-61).

Jadi jika disimpulkan bahwa instrumen atau alat ukur dapat digunakan dalam penelitian apabila setiap butir pertanyaan dinyatakan valid yaitu dengan melihat pada butir-butir pertanyaan dengan ketentuan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2014:121). Alat ukur yang reliabel pasti terdiri item-item alat ukur yang valid sehingga setiap reliabel pasti valid namun setiap yang valid belum tentu reliabel (Pantiyasa, 2013: 65).

Uji validitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap keseluruhan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka reliabel dan jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel (Pantiyasa, 2013:65).

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium),

bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2009:275). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi liniear berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

a : Konstanta
b1, b2, : Koefisien regresi berganda
X1 : Kedisiplinan
X2 : Kompensasi
e : Standar error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan menurut tabel untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha=0.05$. penerima atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Ghazali, 2005:84)

1. Jika nilai t hitung pada *output SPSS* lebih kecil dari t tabel atau signifikan lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai t hitung pada *output SPSS* lebih besar dari t tabel atau signifikan lebih kecil sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji koefisien Regresi secara Serentak (Uji F)

Merupakan uji signifikansi perbedaan garis regresi yang sebenarnya (yang di hitung dari data yang diperoleh) dengan garis regresi teoritis (garis regresi yang benar-benar linier), yang didasari pendekatan analisis variansi. Pengujian dengan menggunakan uji F ini juga dapat dikatakan sebagai uji perbedaan antara lebih dari dua buah rata-rata hitung, Algifari (1997).

F

Keterangan :

F = Nilai F_{hitung}

K = Banyaknya variable yang diamati

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel penelitian / jumlah responden

Kriteria pengujian Hipotesis Dengan tingkat keyakinan 90% dan $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $(n- 1-k)$ $(n-1)$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.10.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinan berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui secara serentak sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X_1) dan Kompensasi Finalcial (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun formulasi yang digunakan menurut Wirawan (2002: 299) dalam Sagita (2014:47) adalah:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2}{\Sigma Y^2}$$

Analisis ini akan dilakukan melalui bantuan program SPSS.

