



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIBLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN
KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH :

**ENNI SAHARA SIREGAR
NIM. 132300059**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019



Scanned with
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN
KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ENNI SAHARA SIREGAR
NIM. 132300059

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2019**



Scanned with
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN
KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ENNI SAHARA SIREGAR
NIM. 132300059

PEMBIMBING I

Dr. Ikhyaruddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II

Fadli S.E.I., M. Sy

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi

Padangsidimpuan, 10 Oktober 2019

a.n. **Enni Sahara Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Enni Sahara Siregar** yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS** ”. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II

Fadli S.E.I., M. Sy

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Enni Sahara Siregar**
NIM : 132300059
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS**”.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 10 Oktober 2019
Saya yang Menyatakan,



Enni Sahara Siregar
NIM. 132300059



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 2795/ln.14/G1/G.6/PP.01.1/10/2019 tanggal 29 Oktober 2019, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Enni Sahara Siregar
NIM : 132300059
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG DALAM UJIAN~~ munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Ujian Munaqasyah ~~74,25~~ (B) ditambah nilai Ujian Komprehensif ~~72,75~~ (B), sehingga menjadi nilai Skripsi ~~73,5~~ (B).

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUM LAUDE : 3,50 – 4,00
b. AMAT BAIK : 3,00 – 3,49
c. BAIK : 2,50 – 2,99
d. CUKUP : 2,00 – 2,49
e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif ~~3,56~~. Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : ~~627~~

Padangsidimpuan, 30 Oktober 2019
Panitia Ujian Munaqasyah

Sekretaris,

Ketua,

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP : 196511021991031001

Anggota Penguji :

1. Drs. Kamaluddin, M.Ag
2. Delima Sari Lubis, MA
3. Windari, MA
4. Nurul Izzah, M.Si

Delima Sari Lubis, MA
NIP : 198405122014032002

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



Scanned with
CamScanner



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Enni Sahara Siregar
Nim : 13 230 0059
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Windari, SE, MA
NIP: 19830510 201503 2 003

Nurul Izzah, M. Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :

Di	: Padangsidempuan
Hari/Tanggal	: Rabu/30 Oktober 2019
Pukul	: 09.00 WIB s/d 11.00 WIB
Hasil/Nilai	: Lulus/73,5 (B)
Predikat	: Cumlaude
IPK	: 3,56



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634)22080 Fax. (0634)24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan
Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas
NAMA : Enni Sahara Siregar
NIM : 13 230 0059

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 06 November 2019
Lokan,

Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Enni Sahara Siregar**
NIM : 132300059
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan,



Enni Sahara Siregar
NIM. 132300059

ABSTRAK

NAMA : ENNI SAHARA SIREGAR
NIM : 132300059
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS AGRO SEJATI DESA GULANGAN KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

Sebuah perusahaan yang berhasil dengan baik merupakan impian setiap perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dengan hasil yang dikerjakan. Jika kompensasi diberikan secara tidak benar tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan menurun. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana kinerja karyawan kurang disiplin waktu, tugas-tugas belum dapat diselesaikan tepat waktu, bahkan sebagian karyawan ada yang enggan melakukan pekerjaannya dan rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian kerja. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin) variabel Y (kinerja karyawan). Data diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan yang ada sebanyak 50 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas, bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.Ag., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser, M.Si., wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Plt. Ketua Prodi Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Ikhwanuddin M. Ag. selaku pembimbing I dan Bapak Fadli S.E.I., M. Sy. selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Muhammad Taon Siregar, Ibunda Surya Ganti Tanjung) yang paling berjasa dalam hidup penulis. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

7. Untuk sahabat peneliti Melly Yani Hasibuan, Siti Karmila Hasibuan, Sri Mulyani, Rahma, Giya Rahayu, Novi Agustani, Deny Henida, Lannida Nasution, dan seluruh kerabat
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarobbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, November 2018

Peneliti

ENNI SAHARA SIREGAR

NIM. 13 230 0059

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathāh	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathāh dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathāh dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk tamar butah ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING.....	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH.....	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN.....	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Definisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Penilaian kinerja	11
c. Indikator-indikator kinerja	12
d. Faktor-faktor penilaian kinerja	14
e. Kinerja karyawan dalam perspektif islam	15
2. Kompensasi	16
a. Pengertian kompensasi.....	16
b. Tujuan pemberian kompensasi.....	18
c. Komponen-komponen kompensasi.....	19
3. Disiplin.....	20
a. Pengertian disiplin.....	20
b. Pelaksanaan disiplin kerja.....	22
c. Bentuk-bentuk disiplin.....	23
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	25

B.	Penelitian Terdahulu	26
C.	Kerangka Pikir	28
D.	Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	30
B.	Jenis Penelitian.....	30
C.	Populasi dan Sampel	30
D.	Sumber Data	31
	a. Data primer.....	31
	b. Data skunder.....	31
E.	Instrumen Pengumpulan Data.....	32
	a. Wawancara	32
	b. Kuesioner	32
	c. Observasi.....	34
F.	Instrumen Pengolahan dan Analisa Data	34
	1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	34
	a. Uji Validitas.....	34
	b. Uji Reliabilitas.....	35
	2. Analisa Deskriptif	36
	3. Uji Normalitas	36
	4. Uji Linearitas	37
	5. Uji Asumsi Klasik	37
	a. Multikolinearitas.....	37
	b. Heteroskedastisitas	38
	6. Uji Persamaan Regresi Berganda.....	38
	7. Uji Hipotesis.....	39
	a. Uji Koefisien Determinasi.....	39
	b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	40
	c. Uji Signifikan Simultan (Uji f)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN		
A.	Gambaran Umum PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas	
	1. Sejarah singkat PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.....	42
	2. Visi dan Misi PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.....	43
B.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	
	1. Uji Validitas	45
	2. Uji Reliabilitas.....	47
	3. Uji Statistik Deskriptif	48
	4. Uji Normalitas	49
	5. Uji Linearitas.....	50
	6. Uji Asumsi Klasik	52
	a. Uji Multikolinearitas	52
	b. Uji Heterokedastisitas.....	53
	7. Uji Persamaan Regresi Berganda.....	55

8. Uji Hipotesis.....	56
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
b. Uji Parsial (Uji t)	57
c. Uji Simultan (Uji f)	58
C. Pembahasan Hasil Analisa Data	59
D. Keterbatasan Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Defenisi Operasional Variabel.....	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel III.1 Skala Likert.....	29
Tabel III.2 Kisi-kisi angket tentang kompensasi.....	29
Tabel III.3 Kisi-kisi angket tentang disiplin.....	30
Tabel III.4 Kisi-kisi angket tentang kinerja karyawan.....	30
Tabel III.5 Pedoman interpretasi terhadap koefisien Korelasi.....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi	41
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	41
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.5 Hasil Uji Statistik Deskriptip.....	43
Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel IV.7 Hasil Uji Linearitas kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	45
Tabel IV.8 Hasil Uji Linearitas disiplin terhadap kinerja karyawan.....	46
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Berganda.....	49
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel IV.13 Hasil Uji Parsial.....	52
Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Surat Validasi
Lampiran 3	: Data Baku Validasi
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	: Hasil Uji Deskriptif dan Normalitas
Lampiran 6	: Hasil Uji Linearitas
Lampiran 7	: Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas
Lampiran 8	: Hasil Uji Regresi dan Koefisien Determinasi
Lampiran 9	: Hasil Uji Parial
Lampiran 10	: Hasil Uji Simultan

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Kerangka Pikir.....	24
Gambar IV.1	: Struktur Organisasi PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumuun Kabupaten Padang Lawas.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja tidak hanya sebagai *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan *ukhrowi*, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S At-Taubah ayat:105.

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

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan¹.

Bunyi ayat tersebut menegaskan kita untuk selalu bekerja, dan Allah pasti membalas segala apa yang telah kita kerjakan. Segala bentuk pekerjaan yang kita kerjakan tujuannya harus jelas yaitu semata-mata hanya karena Allah.

Sebuah perusahaan yang berkembang dengan baik merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan

¹Departemen Agama RI, *Alqurandan Terjemahannya* (Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009), hlm. 203.

dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai dengan baik².

Oleh karena itu karyawan merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap penggerak dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik dalam menentukan sasaran, strategi, inovatif, yang dapat menguntungkan perusahaan. Karyawan merupakan modal yang paling penting dalam merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, serta mengendalikan yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan³.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan suatu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan. Sehingga dapat bekerja dengan optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Motivasi yang ada di dalam diri karyawan pasti akan berada ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing.

Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

²Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 556.

³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2010), hlm. 204.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri keluarga dan masyarakat⁴.

Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, disiplin maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.⁵ Suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan.⁶

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁷

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi

⁴T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987), hlm.155.

⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 187-188.

⁶Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 125.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 304.

setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.⁸

Hal tersebut berlaku pada PT. Tunas Agro Sejati yang terletak di desa Gulungan, Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas berdiri sejak tahun 2010 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah kelapa sawit segar, Selanjutnya buah sawit ini dikirim ke pabrik PT. Vitorindo Alam Lestari yang berada di Hutalombang Sibuhuan. Kemudian buah sawit tersebut diolah di pabrik dan menghasilkan minyak mentah. Kegiatan pendistribusian di perusahaan ini dengan cara melakukan pengiriman kelapa sawit yang sudah diolah di BPP menjadi minyak mentah kepusat. Kemudian, minyak mentah tersebut didistribusikan keluar negeri untuk diolah kembali menjadi minyak goreng yang akan dipasarkan ke Indonesia.⁹

Namun meski penerapan pemberian kompensasi dan disiplin sudah diterapkan, masih ada karyawan yang tidak terasa dengan adanya hal tersebut, padahal jika para karyawan memiliki jalan pemikiran yang sama tidak menutup kemungkinan pencapaian target akan lebih meningkat lagi.¹⁰ Namun keadaan sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kurang layak dengan beban kerja yang diterima karyawan, tidak menutup kemungkinan semangat kerja karyawan

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Penulis Media Group, 2013), hlm.85.

⁹Zulkarnain, Mandor Lapangan, *Wawancara Langsung tentang Kegiatan Produksi di PT. Tunas Agro Sejati*, (Sihapas Barumun: Jam 15.00 WIB, Rabu, 25 Januari 2018).

menurun. Maka dari itu seorang manajer perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan segala sesuatu yang telah dijanjikan bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi tentang pemberian kompensasi dan disiplin kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah disampaikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi dan disiplin kerja menjadi suatu hal yang dapat menciptakan kinerja yang baik serta memajukan perusahaan sehingga hal ini diperlukan dalam perusahaan.
2. Semakin baik dsiplinkerja dan besarnya kompensasi yang diterima, maka semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Kompensasi dan disiplin kerja menjadi pendorong bagi para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan semua tugas sesuai peraturan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan untuk mempermudah peneliti dalam membahas, maka peneliti membatasi dalam penelitian ini yaitu: pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti melalui yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut.¹¹ Operasional Variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya terdiri dari definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan, dan penilaian alat ukur.¹²

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul penelitian, maka penulis membuat definisi operasional variabel, guna menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini. Definisi yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi yang berupa gaji, bonus, Insentif, cuti, tunjangan hari raya ¹³ .	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan hari raya	Ordinal
Disiplin (X2)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang	1. Tepat waktu 2. Menyelesaikan semua	Ordinal

¹¹Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 47.

¹²Syofyan Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penilaian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 23* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 121.

¹³Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cyt.*, hlm.202.

	mematuhi semua peraturan perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir ¹⁴ .	pekerjaan 3. Mematuhi peraturan	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. ¹⁵	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemahaman tentang pekerjaan 4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dipaparkan di atas, agar penelitian ini terfokus pada masalah yang dikemukakan dan demi tercapainya tujuan yang diinginkan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu tentang:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas.

¹⁴Edy Sutrisno, *Op. Cyt.*, 90.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), hlm. 9.

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku kuliah, untuk menambah wawasan peneliti tentang kajian yang ditekuni sewaktu kuliah dan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Institut

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa IAIN Padangsidimpuan khususnya mahasiswa Ekonomi Syariah dan untuk menambahkan kepustakaan di kampus IAIN Padangsidimpuan.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I pendahuluan yang terdiri dari atas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian.

Bab II akan dipaparkan mengenai kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

Bab III tentang metodologi penelitian yaitu jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV adalah Hasil penelitian yang terdiri dari pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

BAB V adalah Penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Di dalam sebuah organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Karena, sudah merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi.²

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), hlm. 9.

²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 195.

bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan. Penilaian kinerja sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja karyawan dan memberikan umpan balik untuk tingkat prestasi kerja.⁴

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. *Tujuan* dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Salah satu untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Di samping itu, prestasi kerja akan pula memberikan

³Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

⁴Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 163.

keuntungan lainnya, seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.⁵

Salah satu untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Di samping itu, prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya, seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.

c. Indikator- Indikator Kinerja

Adapun Indikator-Indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya jumlah jenis

⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 176.

pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.⁶

a. Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan berorientasi masa lalu dan masa depan.

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 75.

1) Metode Berioorientasi Masa Lalu

Pendekatan-pendekatan berioorientasi masa lalu memiliki kekuatan dalam hal kinerja yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah untuk diukur. Akan tetapi, manakala kinerja masa lalu dievaluasi, para karyawan memperoleh umpan balik yang dapat mengarahkan untuk upaya-upaya yang diperbarui ke kinerja yang lebih baik.

2) Penilaian Berioorientasi Masa Depan

Penilaian berioorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensi karyawan atau merumuskan tujuan kinerja masa depan. Dalam praktiknya, banyak pendekatan berioorientasi masa lalu meliputi sebuah bagian bagi penyelia dan karyawan untuk mencatat rencana masa depannya.⁷

d. Fakor-Faktor Penilaian Kinerja

Faktor-faktor penilaian kinerja: *Pertama*, faktor individu ialah merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan suatu pekerjaan. *Kedua*, ukuran yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut. *Ketiga*, pengembangan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong

⁷Sjafari Mangkuprawira, *Op. Cit.*, hlm. 229.

yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya⁸.

e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan *ukhrowi*, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Alquran seperti dalam surat Q.S Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”⁹

Ayat tersebut menjelaskan Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya. Maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang menjadi tanggungjawabnya.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan., *Op.Cyt.*, 78.

⁹ Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 402.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁰ Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan.¹¹

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Apabila pembayaran upah tidak sesuai dengan anjuran Al-Qur'an maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 118.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 181.

dihukum di dunia oleh negara Islam dan dihari kemudian oleh Allah. Adapun ayat kompensasi terdapat dalam surah Al-jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.¹²

Adapun maksud dari ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah dilakukannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti pengurangan pekerjaan yang telah di bebaskan kepada mereka, hal ini dianggap ketidak adilan dan penganiayaan. Ayat yang diatas menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau bukan badan hukum.

Kompensasi yang dikelola dengan baik, dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-

¹²Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 501.

keluhan, mogok kerja, dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan.¹³ Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.¹⁴ Kompensasi merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

Pemberian kompensasi tepat waktu dapat mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para karyawan. Adapun kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi tepat waktu diharapkan bisa meningkatkan disiplin karyawan.¹⁵

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan diadakannya pemberian Kompensasi adalah:¹⁶

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.
Dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk mengenai komitmen yang jelas antara hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja

¹³Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 196.

¹⁴Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), hlm. 143.

¹⁵Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 190.

¹⁶Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 161.

4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan

c. Komponen-Komponen Kompensasi

Berikut Komponen-Komponen Kompensasi.¹⁷

1) Gaji

Dessler, dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengungkapkan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya perjam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

2) Upah

Upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

3) Insentif

Insentif untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 360.

kerja. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas pekerjaannya.¹⁸

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. Misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti pensiun, Tunjangan hari raya, tunjangan jasa.¹⁹

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata “*disciple*”, yakni seorang yang belajar dari atau secara suka rela mengikuti seorang pemimpin.²⁰ Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “*Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan semua tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.*”²¹

Menurut Veitzhal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa “*Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang*

¹⁸Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 183.

¹⁹ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 197.

²⁰Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia Depdikbud, *Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 268.

²¹Malayu S.P *Op .Cit.*, hlm. 194

untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²²

Disiplin dalam perspektif islam adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana terdapat dalam Q.S An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ
ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada allah dan hari kemudian. Yang diberikan itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.²³

Dalam Islam kedisiplinan sangat dianjurkan bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik lagi.

²²Veitzhal Rivai, Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

²³Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 203.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar untuk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang diajukan pada tujuan hendak dicapai.

Tujuan Disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Dalam satu peraturan dan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan dilanggar.²⁴

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan kepemimpinan organisasi, yang dituju kepada tujuan yang hendak dicapai.²⁵

b. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin adalah:

²⁴Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2* (Jakarta: PT.Indeks, 2009), hlm. 149.

²⁵Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 127.

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan karyawan lain
- 4) Peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.²⁶

c. Indikator-Indikator Disiplin

Adapun Indikator-Indikator Disiplin adalah sebagai berikut²⁷ :

a) Menaati peraturan yang berlaku

Peraturan ialah suatu tata tertib yang dibuat untuk mengatur tingkah laku manusia. Manusia yang disiplin merupakan sosok yang sadar akan pentingnya menaati aturan demi terciptanya suatu tujuan. Manusia agar hidupnya tertib dan teratur menciptakan aturan dalam kehidupan. Aturan tersebut haruslah dilaksanakan, sikap disiplin merupakan sikap yang melaksanakan aturan tersebut. Dengan mengikuti aturan kita memiliki hidup yang teratur.

b) Mempunyai jadwal kegiatan

meskipun jadwal tersebut tidak tertulis namun manusia dengan ciri-ciri disiplin suda mengingat dalam pikirannnya hal-hal apa saja yang akan dilakukan.

²⁶Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006). Hlm. 95.

²⁷Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 194.

b) Selalu tepat waktu

Karyawan memiliki sikap yang mematuhi semua peraturan perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan.

c) Selalu menepati janji

Karyawan yang memiliki sikap ini akan berusaha menepati janji yang telah dibuatnya bilapun tidak dapat menepati janji tersebut maka mereka akan meminta maaf karena tidak dapat menepati janjinya.

d. Bentuk-bentuk disiplin

Ada dua bentuk disiplin yaitu :²⁸

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah unsur upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara disiplin preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

²⁸Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 129.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁹

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikorbankan terhadap perusahaan. Apabila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya kurang memadai, sehingga membuat karyawan mencari penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir dan minta izin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin bagi dirinya dan bagaimana dirinya dapat mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah berlaku.

²⁹Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.Cit.*, hlm. 89-90.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, Maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan dan persamaan dengan peneliti
1.	Hasnatul Paujiyah	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. 2016	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan peneliti, Hasnatul menggunakan regresi linier sederhana sedangkan peneliti menggunakan regresi linier berganda. Persamaanya sama-sama meneliti tentang disiplin.
2.	Aristya Ulin Nasichah	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat	Bahwa kompensasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya dengan peneliti: Aristya meneliti di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Jepara, sedangkan tempat peneliti meneliti di PT. Tunas Gro Sejati

		Sejahtera Jepara. 2015		Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas Persamannya: variabel X,dan Y sama
3.	Firziyana Mustika Utami	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok) 2014	Bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya : Firziyanah meneliti di PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok, sedangkan peneliti meneliti di PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Persamannya dengan peneliti yaitu terdapat pada variabel X, dan Y
4.	Anitia Anggreani Batubara.	Pengaruh lingkungan kerja,kompen sasi dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Medan.2016	Bahwa lingkungan kerja,kompen sasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya dengan peneliti: Anitia,meneliti lebih dari dua variabel, persamaannya: sama-sama meneliti kompensasi
5.	Annisa Pratiwi	pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada telekomunika si indonesia	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara	Perbedaannya : Firziyanah meneliti di PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok, sedangkan peneliti meneliti di PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan

		Tbk. Wilayah Pekalongan 2004.	motivasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05	Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Persamannya dengan peneliti yaitu terdapat pada variabel X, dan Y
--	--	-------------------------------------	--	--

C. Kerangka Pikir

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti bentuk uang, pemberian materi dan fasilitas, dan pemberian kesempatan karir.³⁰

Disiplin ialah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.³¹

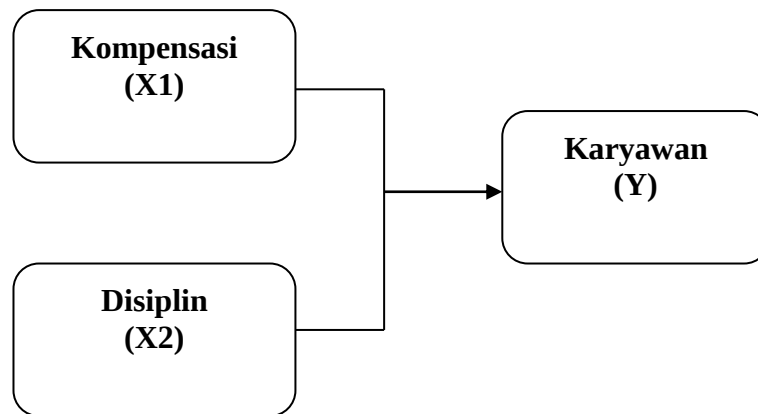
Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diperolehnya kurang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, maka karyawan cenderung tidak mau untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dapat meningkat apabila sebuah perusahaan memberikan motivasi dan kompensasi yang adil dan layak.

³⁰T.Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 183.

³¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Op. Cit.*, hlm. 195.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dibuat diatas dapat dibuat sebuah desain penelitian sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang perlu di uji kebenarannya dan ditarik sebuah kesimpulannya.³²

H_{a1} = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

H_{a2} = Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

H_{a3} = Terdapat pengaruh disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

³²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 75.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pada PT. Tunas Agro Sejati yang terletak di Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai bulan Agustus 2019.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.¹

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengalaman).²

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.³ Adapun populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan yang ada pada PT. Tunas Agro

¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: kencana, 2013), hlm. 38.

²Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119.

³Mudrajadkuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), hlm. 123.

Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Jumlah karyawan pada saat ini ada sebanyak 50 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴ Karena populasinya sedikit, maka penelitian tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.”⁵ Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumber data yang cukup memadai, seperti biaya, waktu tenaga dan sebagainya. Data yang dihimpun melalui angket atau kuisioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam permasalahan.⁶

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain)⁷.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 104.

⁵*Ibid.*, hlm. 107.

⁶P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 56.

⁷Margono, *Metodologi Penelitian* (Semarang: Rineka Cipta, 1996), hlm. 160.

dilihat pada dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Berhubungan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka instrument pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) untuk memperoleh informasi dari (*informal*). Wawancara dilakukan membuat sederatan pertanyaan sebagai pedoman dalam mengadakan wawancara tersebut.

b. Angket

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban ditentukan oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, jika alternatif itu jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Seperti halnya dengan wawancara, pertanyaan- pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada khusus untuk diberikan kepada responden.⁸

Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap – tiap anggota sampel yang

⁸P. Joko Subagyo, *Op. Cit.*, hlm. 55.

diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada skala likert di bawah ini.

Tabel 3.1
Skala likert

Nilai jawaban positif	Jawaban angket
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menyusun angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diteliti. Maka peneliti menyusun kisi – kisi dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kisi – kisi Angket tentang kompensasi

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Kompensasi	a. Gaji b. bonus c. tunjangan d. insentif	1,2,3,4,5 6,7,8,9 10,11 12,13
Jumlah			13

Tabel 3.3
Kisi – kisi Angket tentang Disiplin

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Disiplin	a. Tepat waktu b. Menyelesaikan semua pekerjaan c. Mematuhi peraturan	1,2,5, 3,6, 4,7,8
Jumlah			8

Tabel 3.4
Kisi – kisi Angket tentang kinerja karyawan

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Kinerja karyawan	a. Kualitas b. kuantitas c. pemahaman d. tanggung jawab	1,2,3 4,5,6 7,9,10 8
Jumlah			10

c. Observasi

Observasi atau pengamatan ialah penelitian yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung objek penelitian dengan sistematika fenomena-fenomena yang diselidiki.⁹

F. Instrumen Pengolahan dan Analisa Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak

⁹Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andiottit, 1991), hlm. 151.

yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.¹⁰

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variable tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree off freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka item dapat dinyatakan valid, dan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka item dinyatakan tidak valid.¹¹

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuissioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*.

Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak suatu variable dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dengan batasan 0,005 yang dimana: (1) Jika nilai *Cronbach Alpha*

¹⁰Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 59.

¹¹Duwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hlm. 56.

$>0,005$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliabel. (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,005$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.¹²

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasinya. Termasuk dalam analisis deskriptif antara lain penyajian data berupa *mean*, *standard deviation*, minimum, maksimum dan lain-lain.

Analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah pada gambaran variable yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki data tersebut secara empiris dapat dipahami. Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel.¹³

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Diponogoro, 2006), hlm. 45.

¹³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm. 185.

berdistribusi secara normal.¹⁴ Uji yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.¹⁵

5. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas yang harus diatasi.¹⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas ialah sebagai berikut: Apabila nilai VIF (*variance*

¹⁴ Duwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 30.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 79.

¹⁶ Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm.177.

infaction factor) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.¹⁷

b. heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu variabel terhadap variabel lain, artinya setiap variabel mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Uji Heteroskedastisitas diuji menggunakan Uji Koefisien Korelasi Rank Sperman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut: Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.¹⁸

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda mempunyai langkah yang hamper sama dengan analisis regresi linear berganda. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variable yang dimiliki peneliti. Analisis Regresi Linear Berganda adalah lanjutan setelah uji validitas,

¹⁷Duwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 68.

¹⁸*Ibid.*, hlm.108.

reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis Regresi Linear Berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variable independen. Bentuk persamaan Regresi Linear Berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b_1, b_2 = Koefisien

a = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin

e = *error* (tingkat kesalahan)

7. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X_1 (Kompensasi), X_2 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga dipengaruhi oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan

sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*disturbance error*).¹⁹ Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.²⁰ Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi.23.

Tabel 3.1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji t yaitu:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima

¹⁹J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 208.

²⁰Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240.

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05.

c . Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.²¹

²¹*Ibid.*, hlm.245.s

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas

1. Sejarah PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas

PT. Tunas Agro Sejati berdiri pada tahun 2010 yang berlokasi di Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Kegiatan utama Perusahaan ini meliputi bidang penanaman dan pemanenan terpadu tandan buah segar (TBS). Dengan membentuk mitra kerja petani dengan pihak perusahaan, hal ini bertujuan mensukseskan program perusahaan dalam mengentaskan kemiskinan dengan pola usaha perkebunan. Kegiatan penanaman tanaman kelapa sawit dimulai sejak tahun 2010, produksi pertama kali pada tahun 2015. Selanjutnya hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan ini dikirim ke pabrik PT. Pitorindo Alam Lestari yang terletak di Huta Lombang Sibuhuan. Tujuan utama dari perusahaan ini adalah untuk mensejahterakan dan memajukan ekonomi masyarakat Kecamatan Sihapas Barumun sekaligus sebagai karyawan PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas tersebut.

2. Letak Geografis

PT. Tunas Agro Sejati ini terletak di Desa Gulangan kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Adapun batas-batas PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas tersebut ialah.

- a. Sebelah timur berbatasan dengan sungai pohon
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan hutan register
- c. Sebelah barat berbatasan dengan lahan masyarakat
- d. Sebelah utara berbatas dengan sungai manggu

3. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi

Menjadi perusahaan terpadu nomor satu yang paling dikagumi di Indonesia.

- b. Misi

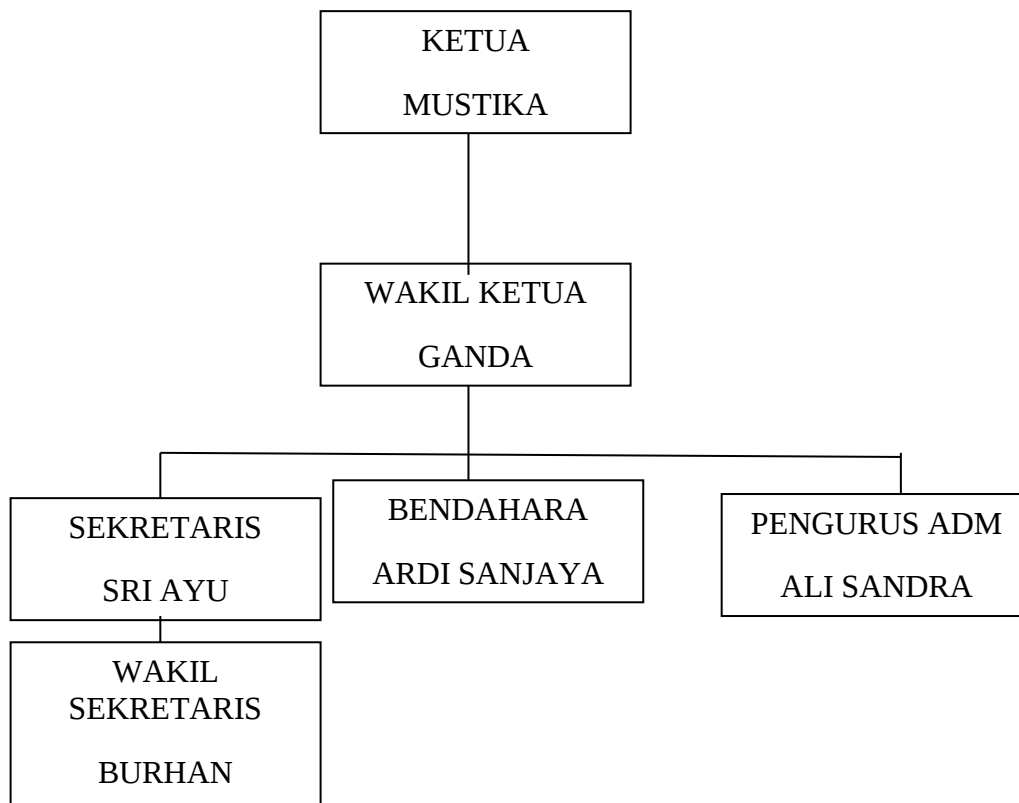
Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan masyarakat dengan ekstrasi penciptaan nilai optimal melalui kegiatan operasional multi tanaman dan operasi global.

4. Struktur Organisasi

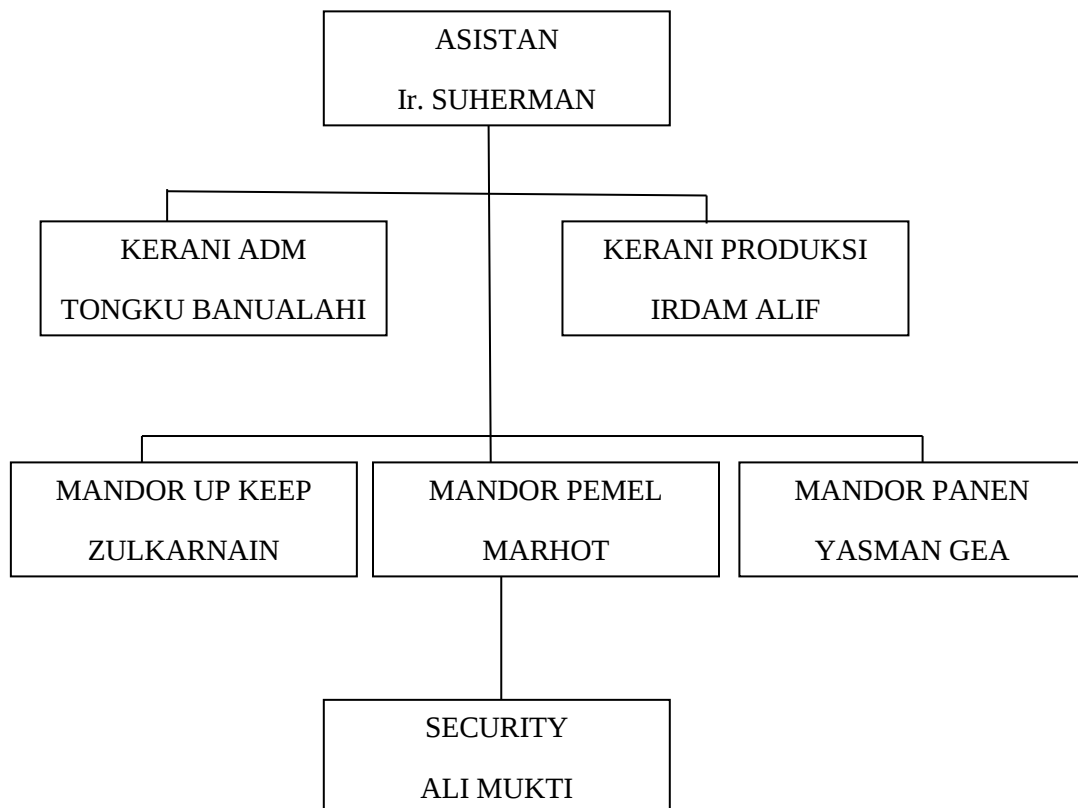
Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi yang baik adalah dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas sehingga dengan sarana dan modal yang tersedia dapat memberikan hasil yang gemilang. Sebagai badan usaha yang bertujuan untuk mendapatkan laba atau

profit dalam menjalankan fungsinya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Dalam penyusunan struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan. Pembagian tugas dari masing-masing bagian sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif.

Gambar 4.1
Susunan Personil pengurus PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas
Barumun Kabupaten Padang Lawas



Gambar 4.2
Struktur Personil PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun
Kabupaten Padang Lawas



B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk dapat melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Dimana nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan $(df) = n-2$, dimana n = jumlah sampel, jadi $df=50-2$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,284.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,401	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=48$ pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,284	Valid
Item 2	0,197		Tidak Valid
Item 3	0,491		Valid
Item 4	0,603		Valid
Item 5	0,511		Valid
Item 6	0,544		Valid
Item 7	0,621		Valid
Item 8	0,604		Valid
Item 9	0,382		Valid
Item 10	0,471		Valid
Item 11	0,211		Tidak Valid
Item 12	0,436		Valid
Item 13	0,081		Tidak Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kompensasi masing-masing item menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} 0,284. Hal tersebut dikatakan valid, namun ada beberapa item soal yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,487	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=48$ pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,284	Valid
Item 2	0,267		Tidak Valid
Item 3	0,489		Valid
Item 4	0,455		Valid
Item 5	0,600		Valid
Item 6	0,550		Valid
Item 7	0,539		Valid
Item 8	0,312		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas disiplin masing-masing item menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} 0,284. Hal tersebut dikatakan valid, kecuali item 2 yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,726	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $n=48$ pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,284	Valid
Item 2	0,399		Valid
Item 3	0,344		Valid
Item 4	0,440		Valid
Item 5	0,773		Valid
Item 6	0,180		Tidak Valid
Item 7	0,370		Valid
Item 8	0,612		Valid
Item 9	0,502		Valid
Item10	0,505		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kinerja karyawan masing-masing item menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} 0,284. Hal tersebut dikatakan valid, kecuali item 6 yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,284$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	,713	10
Disiplin	,769	7
Kinerja karyawan	,688	9

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi $0,713 > 0,284$. Dengan demikian variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin $0,769 > 0,284$. Dengan demikian variabel disiplin dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan $0,688 > 0,284$. Dengan demikian variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses pengolahan data untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif meliputi penyajian data melalui tabel, *mean minimum*, *maximum* dan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	50	26	42	37,78
Disiplin	50	17	33	27,84
Kinerja_Karyawan	50	30	45	39,34
Valid N (listwise)	50			

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada variabel kompensasi dengan jumlah data sebesar 50 nilai rata-rata sebesar 37,78 nilai terendah 26 dan nilai tertinggi 42. Variabel disiplin dengan jumlah data sebesar 50 nilai rata-rata sebesar 27,84 nilai terendah 17 dan nilai tertinggi 33. Variabel kinerja karyawan dengan jumlah data sebesar 50 nilai rata-rata sebesar 39,34 nilai terendah 30 dan nilai tertinggi 45.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan populasi berdistribusi normal. Uji ini dilakukan berdasarkan uji *Kolmogorov- Smirnov* (KS) dengan nilai p dua sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan dua sisi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,40334514
Most Extreme	Absolute	,120
Differences	Positive	,120
	Negative	-,069
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig (2 – tailed)* adalah 0,071, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut bersifat normal.

5. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear variabel bebas dan terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara melihat signifikan yaitu: jika nilai signifikan $< 0,05$ maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak

terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan terikat.

berikut uji linearitas untuk masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Uji Linearitas
Kompensasi Terhadap kinerja karyawan
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups (Combined)	167,437	11	15,222	2,681	,012
	Linearity	100,140	1	100,140	17,635	,000
	Deviation from Linearity	67,297	10	6,730	1,185	,331
	Within Groups	215,783	38	5,679		
	Total	383,220	49			

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil Uji Linearitas variabel kompensasi pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linearity* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

Tabel 4.8
Uji Linear
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	160,830	11	14,621	2,498	,018
		Linearity	39,994	1	39,994	6,834	,013
		Deviation from Linearity	120,835	10	12,084	2,065	,053
	Within Groups		222,390	38	5,852		
	Total		383,220	49			

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil Uji Linearitas variabel kompensasi pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Linearity* sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

6. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variable penjelas (bebas) dari model regresi berganda. Peneliti akan mengujinya melalui Program SPSS versi 23. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: Jika nilai *Variance Inflation Factor* $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,05$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000		
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003	,578	1,729
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926	,578	1,729

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari kompensasi adalah 1,729 dan disiplin adalah 1,729. Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10. Sementara itu nilai *tolerance* untuk kompensasi adalah 0,578 dan untuk disiplin adalah 0,578. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas > 0,05. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar kompensasi dan disiplin.

2) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian menggunakan teknik uji koefisien *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Criteria pengujiannya yaitu: apabila signifikan dari *Unstandartrized Residual* < 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Namun, apabila

signifikan dari *Unstandartrized Residual* > 0,05 maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Hetreskedastisitas
Correlations

			Kompensasi	Disiplin	Kinerja_Karyawan	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,484**	,413**	-,051
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,003	,727
		N	50	50	50	50
	Disiplin	Correlation Coefficient	,484**	1,000	,126	-,116
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,383	,422
		N	50	50	50	50
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	,413**	,126	1,000	,838**
		Sig. (2-tailed)	,003	,383	.	,000
		N	50	50	50	50
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	-,051	-,116	,838**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,727	,422	,000	.
		N	50	50	50	50

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi $0,727 > 0,05$. Sedangkan variabel disiplin sebesar $0,422 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel

kompensasi dan disiplin tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variable kompensasi dan disiplin dengan variable kinerja karyawan, dan untuk memprediksi nilai dari variable kinerja karyawan apabila nilai dari variable kompensasi dan disiplin mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini akan menentukan bagaimana hubungan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS 23 untuk mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926

a. *dependent variabel*: kinerja karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 22,295 + 0,463X_1 - 0,015X_2 + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

Nilai konstanta (a) dalam penelitian ini adalah 22,295 artinya jika kompensasi dan disiplin nilainya 0, maka kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas nilainya sebesar 22,295 satuan.

Nilai Koefisien kompensasi sebesar 0,463. Menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,463 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Nilai koefisien disiplin sebesar -0,015. Menunjukkan apabila disiplin mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas mengalami penurunan sebesar -0,015 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

8. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari bebas variabel (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,230	2,454

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $R = 0,511$ maka terjadi hubungan sedang berdasarkan tabel 3.1 antara varabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,230 atau 23% Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Berikut hasil analisis regresi pada uji t:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,295	4,335		5,143	,000
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk kompensasi adalah 3,162 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $50-3-1 = 46$ hasil yang diperoleh adalah 1,679 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 1,679$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Hasil uji t pada disiplin menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,093 < 1,679$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

c) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Ujif pada dasarnya menunjukkan apakah kompensasi dan disiplin yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Ketentuan dalam uji f adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan jika nilai sig $< 0,05$ maka H_a diterima.

Tabel 4.14
Uji Signifikansi (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100,193	2	50,096	8,319	,001 ^b
Residual	283,027	47	6,022		
Total	383,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji tabel diatas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,319 dan F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,319 > 3,20$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Selanjutnya untuk nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai signifikan $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

C. Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 22,295 + 0,463X_1 - 0,015X_2 + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

Nilai konstanta (a) dalam penelitian ini adalah 22,295 artinya jika kompensasi dan disiplin nilainya 0, maka kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas nilainya sebesar 22,295 satuan.

Nilai Koefisien kompensasi sebesar 0,463. Menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas mengalami peningkatan sebesar 0,463 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. .

Nilai koefisien disiplin sebesar -0,015. Menunjukkan apabila disiplin mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,015 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Hasil Uji Koefisien nilai R sebesar 0,511 artinya korelasi antara variabel kompensasi dan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 0,511. Hubungan antara kompensasi dan disiplin berada pada interpretasi hubungan yang sedang berdasarkan tabel 3.1. Nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,230 atau 23%

Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji t nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 1,679$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Hasil dari penelitian ini didukung teori kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri keluarga dan masyarakat¹. Hal ini sejalan dengan pendapat Tohardi bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan

¹ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987), hlm.155.

kompensasi berdasarkan pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang adil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firziyana Mustika Utami yang berjudul Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Gapura Omega Alpha Land) Depok yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini seharusnya PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas harus memperhatikan atau mempertimbangkan kompensasi yang akan diberi kepada karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan

2. Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji t nilai yaitu $t_{hitung} < t_{tabel} (-0,093 < 1,679)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai (studi pada telekomunikasi indonesia Tbk. Wilayah Pekalongan 2004).
 bahwa hasil penelitian menunjukkan hanya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, namun untuk variabel disiplin tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$.

3. Pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas .

Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} sebesar 8,319 dan F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,319 > 3,20$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Selanjutnya untuk nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai signifikan $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas .

D. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan peneliti yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti, yang dimana peneliti hanya memiliki tiga variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X_1), Variabel Disiplin (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh

3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh

Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas, maka kesimpulan yang dapat diperoleh yaitu:

1. Terdapat Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji t nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 1,679$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.
2. Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji t nilai yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,093 < 1,679$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas .

Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} sebesar 8,319 dan F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,319 > 3,20$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Selanjutnya untuk nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai signifikan $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulungan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas untuk meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya pemberian insentif yang lebih menarik yang disesuaikan dengan tambahan waktu kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan karyawan terhadap kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penbeliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan

mempertimbangkan variabel variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti. Selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari variabel kompensasi dan disiplin untuk memperoleh hasil yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Rosdakarya, 2009.
- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006.
- Burhan bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Burhan bungin, *Metedologi Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Kencana, 2005.
- Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Duwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:kencana penulis media group, 2013.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:kencana penulis media group, 2009.
- Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Jakarta:PT.Indeks, 2009.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu 2008.

Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Jakarta:

Rajawali Pers, 2013.

Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Yogyakarta: CV.Andi Offset,2008.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*

Semarang: Diponogoro, 2006.

Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi

Aksara,2004.

Juliansyah Noor, *Metedologi Penelitian* Jakarta : Kencana,2013.

J.Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi* Jakarta: Erlangga,

2009.

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2012.

Mudrajad kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: PT.

Gelora Aksara Pratama, 2009.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi

Aksara, 2010.

Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi*

Memahami Penelitian, Bandung: Pustaka Setia,2011.

Margono,*Metodologi Penelitian*,Semarang:Rineka Cipta,1996.

P.Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* Jakarta:

Rineka Cipta,2004.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Pustaka

Setia 2010.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Refika Aditama, 2010.

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Jakarta:Ghalia Indonesia,2002.

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT.Bumi Aksara

Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta: BPFE, 2000.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* Yogyakarta: Andiotit, 1991.

T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*Yogyakarta:BPFE, 1987.

Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Manajemen*Jakarta:PT. Raja Grafindo, 2009.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : ENNI SAHARA SIREGAR
Nim : 13 230 0059
Tempat /tanggal Lahir : Marenu, 08 Agustus 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 Dari 6 Bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Marenu Kec. Aek Nabara Barumon Kab. Padang Lawas

2. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Taon Siregar
Nama Ibu : Surya Ganti Tanjung

3. Riwayat Pendidikan

- SD Negeri Marenu Tamat Tahun 2007
- Ponpes Daarul ‘Adalah Pasar Latong Sibuhuan Tamat Tahun 2010
- MA YPKS Padangsidempuan Tamat Tahun 2013
- Masuk IAIN Padangsidempuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2013

Lampiran 1

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Kompensasi untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TAS (Tunas Agro Sejati) Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.

yang disusun oleh:

Nama : Enni Sahara Siregar

NIM : 13 230 0059

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah -2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Kesehatan Kerja yang baik.

Padangsidempuan, Mei 2017

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd,

LEMBAR VALIDASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Angket Kompensasi

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Gaji	1,2,3,4,5			
Insentif	12,13			
Bonus	6,7,8,9			
Tunjangan Hari Raya	10,11			

Angket Disiplin

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Tepat Waktu	1,2			
Menyelesaikan semua pekerjaan	3,5,6			
Mematuhi Peraturan	4,7,8			

Angket Kinerja Karyawan

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1,2,3,4			
Kuantitas kerja	6			
Pemahaman tentang pekerjaan	5,7			
Tanggung jawab	8,9,10			

Catatan :

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Mei 2017

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

NO	Variabel Kompensasi													Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	58
2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	60
3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	60
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	59
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	59
6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	58
7	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	61
8	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	57
9	4	5	4	3	2	4	2	3	2	3	5	4	5	46
10	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	60
11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	59
12	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	58
13	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	57
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	57
15	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	52
16	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	61
17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
18	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	57
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	53
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	54
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	55
22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	57
23	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	56
24	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	56
25	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	58
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
27	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	53
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
29	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	53
30	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	53
31	5	5	4	4	2	5	5	4	3	5	4	5	5	56
32	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	49
33	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	53
34	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	50
35	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	52
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
37	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	58
38	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	57
39	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	58

40	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	57
41	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	56
42	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	59
43	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
44	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	55
45	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	59
46	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	56
47	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
48	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	59
49	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	58
50	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	58

[illegible]

40	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
41	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	40
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
44	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
46	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	41
47	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	41
48	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	42
49	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42
50	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45

No	Variabel Disiplin Kerja							Jumlah
	P1	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	4	4	5	4	29
2	5	5	3	3	4	4	3	27
3	3	5	5	5	4	4	5	31
4	4	5	4	4	4	5	4	30
5	3	5	5	4	4	4	4	29
6	3	4	4	4	5	5	4	29
7	3	4	5	3	5	4	3	27
8	2	5	4	4	4	5	4	28
9	2	3	3	2	2	3	2	17
10	3	5	4	4	4	4	4	28
11	4	4	5	5	3	4	5	30
12	3	4	5	4	4	5	4	29
13	3	5	5	5	5	5	3	31
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	3	4	3	4	4	4	4	26
16	5	5	4	5	5	4	5	33
17	5	4	5	4	4	4	4	30
18	3	4	4	4	4	4	4	27
19	4	5	4	3	2	3	3	24
20	3	5	4	3	3	5	3	26
21	3	4	3	4	4	4	4	26
22	3	4	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	5	5	4	5	31
24	4	5	4	4	4	5	4	30
25	4	5	4	4	4	5	4	30
26	3	4	4	5	5	5	5	31
27	3	4	4	4	4	4	4	27
28	3	4	4	4	4	4	4	27
29	2	4	5	5	5	4	5	30
30	3	5	5	4	4	3	4	28
31	3	3	5	4	4	3	4	26
32	3	5	4	4	4	2	4	26
33	3	4	4	4	4	4	4	27
34	3	4	3	3	4	3	3	23
35	3	2	4	3	4	4	3	23
36	4	5	3	4	2	3	4	25
37	3	4	4	4	4	4	4	27
38	3	4	4	4	4	4	4	27
39	3	4	3	4	4	4	4	26

40	4	5	4	3	3	5	3	27
41	3	5	5	4	4	4	4	29
42	3	4	3	4	4	4	4	26
43	3	4	4	4	4	4	4	27
44	3	4	4	4	4	5	4	28
45	3	5	5	4	4	3	4	28
46	5	5	4	5	5	4	5	33
47	3	4	5	5	5	5	5	32
48	4	4	3	4	4	4	4	27
49	3	4	4	4	4	4	4	27
50	3	4	5	5	5	5	5	32

[illegible]

40	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
41	4	3	5	4	4	4	3	4	5	36
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
44	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	3	5	4	4	4	4	4	5	37
47	3	4	4	5	3	4	4	5	4	36
48	4	4	5	4	4	4	3	4	5	37
49	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
50	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41

No	Variabel Disiplin Kerja								Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	33
2	5	5	5	3	3	4	4	3	32
3	3	4	5	5	5	4	4	5	35
4	4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	3	4	5	5	4	4	4	4	33
6	3	4	4	4	4	5	5	4	33
7	3	4	4	5	3	5	4	3	31
8	2	4	5	4	4	4	5	4	32
9	2	4	3	3	2	2	3	2	21
10	3	4	5	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	5	5	3	4	5	34
12	3	4	4	5	4	4	5	4	33
13	3	4	5	5	5	5	5	3	35
14	4	5	4	4	4	4	4	4	33
15	3	4	4	3	4	4	4	4	30
16	5	4	5	4	5	5	4	5	37
17	5	4	4	5	4	4	4	4	34
18	3	5	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	4	3	2	3	3	28
20	3	5	5	4	3	3	5	3	31
21	3	4	4	3	4	4	4	4	30
22	3	5	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	5	5	4	5	35
24	4	4	5	4	4	4	5	4	34
25	4	4	5	4	4	4	5	4	34
26	3	5	4	4	5	5	5	5	36
27	3	5	4	4	4	4	4	4	32
28	3	5	4	4	4	4	4	4	32
29	2	4	4	5	5	5	4	5	34
30	3	3	5	5	4	4	3	4	31
31	3	4	3	5	4	4	3	4	30
32	3	4	5	4	4	4	2	4	30
33	3	4	4	4	4	4	4	4	31
34	3	4	4	3	3	4	3	3	27
35	3	3	2	4	3	4	4	3	26
36	4	4	5	3	4	2	3	4	29
37	3	4	4	4	4	4	4	4	31
38	3	4	4	4	4	4	4	4	31
39	3	3	4	3	4	4	4	4	29

40	4	4	5	4	3	3	5	3	31
41	3	4	5	5	4	4	4	4	33
42	3	3	4	3	4	4	4	4	29
43	3	5	4	4	4	4	4	4	32
44	3	4	4	4	4	4	5	4	32
45	3	4	5	5	4	4	3	4	32
46	5	4	5	4	5	5	4	5	37
47	3	5	4	5	5	5	5	5	37
48	4	5	4	3	4	4	4	4	32
49	3	5	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	4	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI

Correlations

	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Jumlah
Soal_1 Pearson Correlation	1	,166	,272	,166	,101	,318*	,156	,037	-,047	,295*	-,041	,009	-,018	,401**
Sig. (2-tailed)		,250	,056	,250	,487	,024	,279	,799	,743	,037	,779	,953	,900	,004
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Soal_2 Pearson Correlation	,166	1	-,146	,083	-,236	,295*	,083	-,029	,017	-,075	,164	-,058	,053	,197
Sig. (2-tailed)	,250		,311	,566	,098	,038	,567	,841	,906	,603	,254	,688	,713	,170
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Soal_3 Pearson Correlation	,272	-,146	1	,252	,169	,311*	,198	,322*	,104	,145	-,165	,200	,106	,491**
Sig. (2-tailed)	,056	,311		,077	,242	,028	,168	,023	,474	,317	,252	,165	,465	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Soal_4 Pearson Correlation	,166	,083	,252	1	,329*	,226	,330*	,477*	,200	,204	,030	,140	-,087	,603**
Sig. (2-tailed)	,250	,566	,077		,020	,115	,019	,000	,163	,156	,838	,331	,548	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Soal_5 Pearson Correlation	,101	-,236	,169	,329*	1	,096	,155	,336*	,289*	,285*	,038	,235	-,311*	,511**
Sig. (2-tailed)	,487	,098	,242	,020		,509	,284	,017	,042	,045	,794	,100	,028	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Soal_6 Pearson Correlation	,318*	,295*	,311*	,226	,096	1	,159	,299*	-,067	,294*	-,050	,292*	-,003	,544**

[illegible][illegible]

soal_3	Pearson Correlation	,319*	,050	1	,116	,178	-,057	,067	,111	,409**
	Sig. (2-tailed)	,024	,732		,421	,215	,692	,644	,443	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_4	Pearson Correlation	-,110	-,090	,116	1	,410**	,333*	,149	,327*	,504**
	Sig. (2-tailed)	,447	,536	,421		,003	,018	,302	,021	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_5	Pearson Correlation	,117	-,008	,178	,410**	1	,611**	,260	,907**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,417	,958	,215	,003		,000	,068	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_6	Pearson Correlation	-,013	-,007	-,057	,333*	,611**	1	,360*	,525**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,930	,962	,692	,018	,000		,010	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_7	Pearson Correlation	,057	,116	,067	,149	,260	,360*	1	,181	,523**
	Sig. (2-tailed)	,696	,422	,644	,302	,068	,010		,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_8	Pearson Correlation	,145	,008	,111	,327*	,907**	,525**	,181	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,314	,958	,443	,021	,000	,000	,209		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	,382**	,238	,409**	,504**	,814**	,656**	,523**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,097	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

[illegible]

soal_7	Pearson											
	Correlation	,241	-,064	,120	-,224	,252	,041	1	,235	,160	,135	,370**
	Sig. (2-tailed)	,092	,659	,406	,117	,077	,776		,101	,267	,349	,008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_8	Pearson											
	Correlation	,313*	,277	-,047	,291*	,354*	,123	,235	1	,344*	,066	,612**
	Sig. (2-tailed)	,027	,052	,746	,040	,012	,395	,101		,015	,650	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_9	Pearson											
	Correlation	,290*	,105	-,144	,341*	,298*	,010	,160	,344*	1	,111	,502**
	Sig. (2-tailed)	,041	,468	,318	,015	,035	,946	,267	,015		,443	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
soal_10	Pearson											
	Correlation	,224	-,080	,581**	,131	,371**	-,058	,135	,066	,111	1	,505**
	Sig. (2-tailed)	,118	,581	,000	,363	,008	,687	,349	,650	,443		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
jumlah	Pearson											
	Correlation	,726**	,399**	,344*	,440**	,773**	,180	,370**	,612**	,502**	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,014	,001	,000	,210	,008	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

LAMPIRAN 4

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	50	26	42	37,78
Disiplin	50	17	33	27,84
Kinerja_Karyawan	50	30	45	39,34
Valid N (listwise)	50			

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40334514
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,069
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI RELIABILITAS KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	10

UJI RELIABILITAS DISIPLIN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	7

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	9

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	50	26	42	37,78
Disiplin	50	17	33	27,84
Kinerja_Karyawan	50	30	45	39,34
Valid N (listwise)	50			

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40334514
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,069
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Kar yawan * Kompensasi	Between	(Combined)	167,437	11	15,222	2,681	,012
	Groups	Linearity	100,140	1	100,140	17,635	,000
		Deviation from Linearity	67,297	10	6,730	1,185	,331
	Within Groups		215,783	38	5,679		
	Total		383,220	49			

UJI LINEARITAS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ Karyawan * n * Disiplin	Between	(Combined)	160,830	11	14,621	2,498	,018
	Groups	Linearity	39,994	1	39,994	6,834	,013
		Deviation from Linearity	120,835	10	12,084	2,065	,053
	Within Groups		222,390	38	5,852		
	Total		383,220	49			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000		
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003	,578	1,729
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926	,578	1,729

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

UJI HETEROKEDASTISITAS

Correlations

			Kompensasi	Disiplin	Kinerja_Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,484**	,413**	-,051
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,003	,727
		N	50	50	50	50
	Disiplin	Correlation Coefficient	,484**	1,000	,126	-,116

	Sig. (2-tailed)	,000	.	,383	,422
	N	50	50	50	50
Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	,413**	,126	1,000	,838**
n	Sig. (2-tailed)	,003	,383	.	,000
	N	50	50	50	50
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,051	-,116	,838**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,727	,422	,000	.
	N	50	50	50	50

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

ANALISIS REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,230	2,454

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

UJI t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,295	4,335		5,143	,000
	Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003
	Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,193	2	50,096	8,319	,001 ^b
	Residual	283,027	47	6,022		
	Total	383,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

LAMPIRAN 4

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	50	26	42	37,78
Disiplin	50	17	33	27,84
Kinerja_Karyawan	50	30	45	39,34
Valid N (listwise)	50			

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40334514
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,069
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 5

UJI LINEARITAS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	167,437	11	15,222	2,681	,012
		Linearity	100,140	1	100,140	17,635	,000
		Deviation from Linearity	67,297	10	6,730	1,185	,331
	Within Groups		215,783	38	5,679		
	Total		383,220	49			

UJI LINEARITAS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	160,830	11	14,621	2,498	,018
		Linearity	39,994	1	39,994	6,834	,013
		Deviation from Linearity	120,835	10	12,084	2,065	,053
	Within Groups		222,390	38	5,852		
	Total		383,220	49			

LAMPIRAN 6

HASIL Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000		
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003	,578	1,729
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926	,578	1,729

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL Uji HETEROKEDASTISITAS

Correlations						
			Kompensasi	Disiplin	Kinerja_Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,484**	,413**	-,051
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,003	,727
		N	50	50	50	50
	Disiplin	Correlation Coefficient	,484**	1,000	,126	-,116
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,383	,422
		N	50	50	50	50
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	,413**	,126	1,000	,838**
		Sig. (2-tailed)	,003	,383	.	,000
		N	50	50	50	50
	Unstandardized	Correlation Coefficient	-,051	-,116	,838**	1,000
		Sig. (2-tailed)				
		N				

	Residual	Sig. (2-tailed)				
			,727	,422	,000	.
	N		50	50	50	50

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

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,295	4,335		5,143	,000
Kompensasi	,463	,146	,521	3,162	,003
Disiplin	-,015	,165	-,015	-,093	,926

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,230	2,454

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : **114 /In.14/G.1/PP.00.9/04/2018**
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

6 April 2018

Yth. Bapak/Ibu;

1. Ikhwauddin Harahap : Pembimbing I
2. Fadli : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Enni Sahara Siregar
NIM : 132300059
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



Scanned with
CamScanner



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 872/In.14/G.1/TL.00/07/2018
Hal : Mohon Izin Riset

18 Juli 2018

Yth; PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Padang Lawas.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Enni Sahara Siregar
NIM : 132300059
Semester : XIII (Tiga Belas)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumon Kabupaten Padang Lawas ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



Scanned with
CamScanner



PT. TUNAS AGRO SEJATI

DESA GULANGAN, KECAMATAN SIHAPAS BARUMUN
PADANG LAWAS - SUMATERA UTARA



or : 01 / TAS-KBN / VIII / 2018

: Biasa

iran : -

: Surat Keterangan telah
Melaksanakan Penelitian

Gulangan, 30 Agustus 2018

Kepada Yth,

Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam

Di -

Padang Sidempuan

in hornat,

Menindak lanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang
puan Nomor : **B-872 / in.14 / G / TL.00 / 07 / 2018** tanggal 18 Juli 2018 tentang mohon bantuan
asi penyelesaian Skripsi dengan judul " **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap**
ja Karyawan Pada PT. Tunas Agro Sejati desa Gulangan, Kecamatan Sihapas Barumun "
ama :

: Enni Sahara Siregar

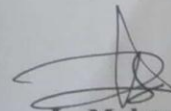
: 132300059

as / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

uan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan

t : Sihitang

Bahwa yang bersangkutan tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di PT. Tunas
Sejati. Demikian surat keterangan ini diperbuat kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
nya.


Ir. Muherman
Asisten PT. TAS



Scanned with
CamScanner