

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH :

ROIDA REKSI NAINGGOLAN

111710922

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana S-1

SKRIPSI



OLEH :

ROIDA REKSI NAINGGOLAN

111710922

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi :

Nama : Roida Reksi Nainggolan
NIM : 111710922
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. VS Technology Indonesia

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian akhir/sidang skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 15 Februari 2024

Pembimbing



Wachfd Hasyim, S.E., MM.

NIDN : 0411118901

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VS TECHNOLOGY
INDONESIA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Roida Reksi Nainggolan

111710922

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada Hari Sabtu, Tanggal 17 Februari, Tahun 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji,

Edy Saptono, S.H., M.M

NIDN : 0412118305

Tanda Tangan



Anggota Penguji,

Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc

NIDN : 0406068402

Tanda Tangan



Mengetahui,

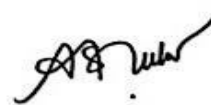
Ka. Prodi Manajemen



Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc

NIDN : 0406068402

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M.

NIDN : 0404046508

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MATIUS 21:22

“Dan apa yang kamu minta dalam doa dan dengan penuh kepercayaan kamu akan menerimanya.”

FILIPPI 4:6-7

“Jangan hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

Karya ini kupersembahkan untuk :

- Tuhan Yesus Kristus yang telah menyertai saya dan memberikan kesempatan untuk menikmati.
- Bapa, mama, adek dan orang yang selalu mendoakan serta menginginkan yang terbaik untukku
- Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roida Reksi Nainggolan

NIM : 111710922

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tugas Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 2024



ROIDA REKSI NAINGGOLAN
NIM : 111710922

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “Pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA”. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa (UPB).

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan pengdisiplin kerjaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Wachid Hasyim., S.E.,M.M selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf.
3. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril kepada penulis,
4. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M.,M.M.,D.B.A selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuannya sebagai bekal bagi penulis dalam mengembangkan ilmu maupun penyelesaian skripsi.
6. Kepada Kedua Orang Tua , ayah J. Nainggolan, ibu H. Mangunsong dan kepada adik adik Herianto Nainggolan, Putri Nainggolan, Arivin Nainggolan dan Lasmadita Nainggolan yang mendoakan penulis dengan penuh kesabaran.

Semoga Tuhan senantiasa membeikan kesahatan dan umur panjang yang bermanfaat kepada Mereka.

7. Jajaran manajemen dan rekan-rekan kerja PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA yang selalu mendukung penulis sampai sejauh ini.
8. Teman – teman kelas MA.17.C2 Fakultas Ekonomi Manajemen Bisnis Universitas Pelita Bangsa terima kasih atas keakraban, saran, diskusi, motivasi serta semangat yang diberikan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga Skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 16 Februari 2024

Penulis,

Roida Reksi Nainggolan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iiiv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Tujuan peneliti	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.4 Kompesansi Kerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relavan	17
2.3 Hipotesis	22
2.4 Model Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	28

3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	28
3.2.1 Tempat penelitian	28
3.2.2 Waktu penelitian.....	28
3.3 Desain Penelitian	29
3.4 Deskripsi Operational Variabel	31
3.5 Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel.....	33
3.6 Jenis, Sumber Dan Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1 Jenis Dan Sumber Data.....	33
3.6.2 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Metode analisis	34
3.7.1 Analisis Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Gambaran umum penelitian.....	40
4.2 Uji Kualitas Data	43
4.2.1 Uji Validitas.....	43
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.3.1 Uji Normalitas	46
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	47
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.4 Uji Hipotesis	48
4.4.1 Uji T.....	48
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi	50
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.5 Uji Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54

5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Pencapaian kinerja PT.V.S. Technology Indonesia	2
Tabel 1 2 Absensi karyawan PT.V.S. Technology Indonesia	4
Tabel 3 1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3 2 Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 3 3 Skala Likert Dan Bobot Nilai Jawaban Responden	34
Tabel 4 1 Objek Penelitian	41
Tabel 4 2 Data Karakteristik Responden Jenis Kelamin	41
Tabel 4 3 Data Karakteristik Responden Usia	42
Tabel 4 4 Data Karakteristik Responden Pendidikan	42
Tabel 4 5 Data Karakteristik Responden Status Pekerjaan	43
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)	43
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)	44
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Kerja (X3)	44
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4 11 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4 12 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4 14 Hasil Uji T	49
Tabel 4 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1Model Penelitian	26
Gambar 3 1Desain Penelitian	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Data Dan Penilaian Responden.....	58
Lampiran 2 Kuesioner.....	59
Lampiran 3 Tabulasi	62
Lampiran 4 Hasil Uji Spss Validitas.....	66
Lampiran 5 Hasil Uji Spss Reliabilitas	70
Lampiran 6 Hasil Uji Spss Normalitas.....	71
Lampiran 7 Hasil Spss Uji Multikolinearitas.....	71
Lampiran 8 Hasil Spss Uji Heteroskedastisitas	72
Lampiran 9 Lampiran Regresi Berganda, Uji	72
Lampiran 10 Lampiran R Square.....	72
Lampiran 11 Lampiran T Tabel	73
Lampiran 12 Riwayat Hidup.....	74

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. V.S TECHNOLOGI
INDONESIA*

**ROIDA REKSI NAINGGOLAN¹⁾
WACHID HASYIM²⁾**

ABSTRACT

The quality of human resources that has progressed can be caused by an increase in employee performance. To achieve these things, of course there are many influencing factors. For companies, it is hoped that this research can be used as material for consideration to continue improving employee performance, because by improving employee performance, the company's vision and mission will usually be achieved as expected. The phenomenon that arises among employees, according to PT.V.S Technology Indonesia, is that many employees often resign due to the compensation they receive, this is related to dissatisfaction with the bonuses, allowances and incentives they receive. They feel that the salary they have not received is not fair because the workload received is not commensurate with the work compensation they receive and work compensation. The influence of work motivation and the compensation that employees receive has a negative impact on employee discipline. many employees often play truant, and employees often work half days. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. Next, we will see how much influence work discipline, work motivation and compensation have on employee performance in hypothesis testing. The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation does not have significant effect on employee performance, compensation does not have a significant effect on employee performance.

Key words: work discipline, compensation work motivation, employee performance

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. V.S TEKNOLOGI
INDONESIA**

**ROIDA REKSI NAINGGOLAN¹⁾
WACHID HASYIM²⁾**

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia yang mengalami kemajuan dapat disebabkan karena adanya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai hal-hal tersebut tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan maka visi, misi tujuan perusahaan biasa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Fenomena yang muncul dari para karyawan, menurut PT.V.S Technology Indonesia sering kali yang terjadi banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan karena kompensasi yang diterima, hal ini berkaitan dengan tidak puasnya bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Mereka merasa gaji belum diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi kerja yang didapat dan kompensasi kerja. Pengaruh motivasi kerja dengan kompensasi yang didapat para karyawan membawa pengaruh buruk bagi kedisiplinan para karyawan. Banyak karyawan yang sering membolos, dan juga karyawan sering bekerja setengah hari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan