

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA
PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

SKRIPSI



Oleh :

TSABITAH OCTASYAH BANSICH

1612121034/FEB

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA
PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia**



Oleh :

TSABITAH OCTASYAH BANSICH

1612121034/FEB

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2020

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA
PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

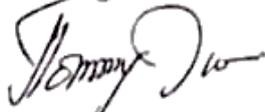
Yang diajukan

TSABITAH OCTASYAH BANSICH

1612121034/FEB

Disetujui untuk Ujian Skripsi oleh

Pembimbing Utama:

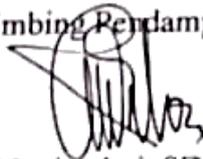


H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Tanggal

: 18/6/20

Pembimbing Pendamping:



Indah Noviardari, SE., M.Si
NIDN. 0704117101

Tanggal

: 23 Juni 2020

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

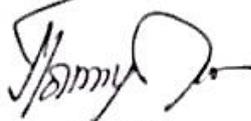
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA
PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK**

Yang diajukan

TSABITAH OCTASYAH BANSICH
1612121034/FEB

**Telah dipertahankan dihadapan dan
disetujui oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 30 Juni 2020**

Pembimbing Utama:



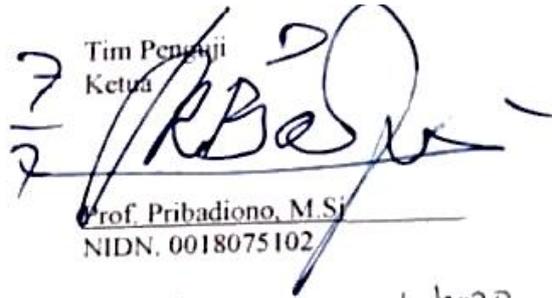
H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Pembimbing Pendamping:



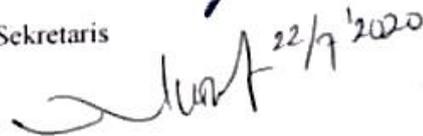
Indah Noviadari, SE., M.Si
NIDN. 0704117101

Tim Penguji
Ketua



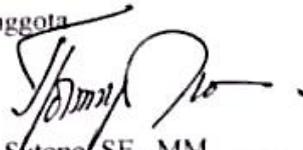
Prof. Pribadiono, M.Si
NIDN. 0018075102

Sekretaris



Nurul Iman, SE., M.Si
NIDN. 0702097901

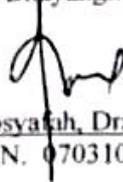
Anggota



H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik”** yang diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam Skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak yang sangat besar artinya, maka dalam kesempatan ini dengan perasaan yang bahagia penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Edy Prawoto, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Ibu Dr. Siti Rosyafah, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
3. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Bapak H. Sutopo, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan bimbingan selama pemulisan skripsi ini.

5. Ibu Indah Noviandari, SE. M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya.
7. Pimpinan dan rekan-rekan karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai data-data yang penulis butuhkan.
8. Kedua Orang Tua, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa yang tak pernah putus. Terima kasih telah memberikan segala yang terbaik untukku.
9. Teman-teman MSDM Ubhara yang telah meluangkan waktu untuk saling bertukar pikiran, saling memberikan motivasi dan saling memberikan semangat. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan selama ini.
10. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan

serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan.

Surabaya, Juni 2020

Tsabitah Octasyah Bansich

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PT. WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

Oleh:

TSABITAH OCTASYAH BANSICH
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang terus berkembang dan kemunculan perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat membuat perusahaan untuk berkembang. Salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembinaan dan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia, sehingga karyawan benar-benar menyalurkan kemampuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lentera Raya, Gresik. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Wahana Lentera Raya, Gresik.

Berdasarkan teknik *purposive sampling*, total sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Hal ini berarti ketika disiplin kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Generasi Milenial, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Kompensasi*

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, TEAMWORK AND COMPENSATION ON MILENIALS GENERATION EMPLOYEE WORK AT PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

By:

TSABITAH OCTASYAH BANSICH

Management Study Program Faculty of Economics and Business
Bhayangkara University, Surabaya

Economic growth in Indonesia continues to grow and the emergence of new companies results in intense competition. Intense competition makes the company to grow. One important factor is human resources This research aims to examine and analyze the influence of work discipline, teamwork and compensation on employee work at PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Respondents in this research are employees of PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

Based on the purposive sampling method, the total sample in this study was 62 respondents. In this study using primary data obtained from the distribution of questionnaires. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The result of the research shows that work discipline teamwork and compensation has a significant and positive effect on milenial generation employee work at PT Wahana Lentera Raya Gresik, simultaneously and partially. It means that when the discipline of work, teamwork and high compensation then the performance of employees will increase. Other than that, this research shows that compensation has a dominant effect on milenials generation employee work.

Keywords: Compensation, Employee Work, Milenials Generation, Team Work,
Work Dicipline

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 9 |
| 2.2 Landasan Teori | 13 |
| 2.2.1 Disiplin Kerja | 13 |
| 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja | 13 |
| 2.2.1.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja | 14 |
| 2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja | 15 |

| | | |
|--|---|----|
| 2.2.2 | Kerjasama Tim | 16 |
| 2.2.2.1 | Pengertian Kerjasama Tim | 16 |
| 2.2.2.2 | Pembagian Tim Kerja | 17 |
| 2.2.2.3 | Tahapan dalam Membangun Kerjasama Tim | 18 |
| 2.2.2.4 | Indikator Kerjasama Tim | 19 |
| 2.2.3 | Kompensasi | 20 |
| 2.2.3.1 | Pengertian Kompensasi | 20 |
| 2.2.3.2 | Fungsi Pemberian Kompensasi | 21 |
| 2.2.3.3 | Sistem Kompensasi | 21 |
| 2.2.3.4 | Indikator Kompensasi | 22 |
| 2.2.4 | Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.2.4.1 | Pengertian Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.2.4.2 | Standar Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.4.3 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.2.4.4 | Indikator Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.2.5 | Generasi Milenial | 26 |
| 2.2.5.1 | Pengertian Generasi Milenial | 26 |
| 2.2.5.2 | Karakteristik Generasi Milenial | 28 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual | 28 |
| 2.4 | Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 34 |
| 3.1 | Kerangka Proses Berpikir | 34 |
| 3.2 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 35 |

| | | |
|--------|--|-----------|
| 3.2.1 | Variabel Bebas | 35 |
| 3.2.2 | Variabel Terikat | 39 |
| 3.2.3 | Pengukuran Variabel | 41 |
| 3.3 | Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel | 44 |
| 3.3.1 | Populasi | 44 |
| 3.3.2 | Sampel | 45 |
| 3.3.3 | Teknik Pengambilan Sampel | 46 |
| 3.4 | Lokasi dan Waktu Penelitian | 46 |
| 3.5 | Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data | 47 |
| 3.5.1 | Jenis Data | 47 |
| 3.5.2 | Sumber Data | 47 |
| 3.5.3 | Pengumpulan Data | 47 |
| 3.6 | Pengujian Data | 47 |
| 3.6.1. | Uji Validitas | 47 |
| 3.6.2. | Uji Reliabilitas | 48 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis | 48 |
| 3.7.1 | Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.7.2 | Teknik Uji Hipotesis | 50 |
| | BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1 | Deskripsi Objek Penelitian | 52 |
| 4.1.1 | Sejarah Perusahaan | 52 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan | 55 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| 4.1.3 | Struktur Organisasi | 55 |
| 4.2 | Data dan Deskripsi Hasil Penelitian | 56 |
| 4.2.1 | Karakteristik Responden | 56 |
| 4.2.1.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 4.2.1.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 58 |
| 4.2.1.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 58 |
| 4.3 | Penilaian Masing-Masing Variabel | 59 |
| 4.3.1 | Variabel Disiplin Kerja | 60 |
| 4.3.2 | Variabel Kerjasama Tim | 62 |
| 4.3.3 | Variabel Kompensasi | 63 |
| 4.3.4 | Variabel Kinerja Karyawan | 64 |
| 4.4 | Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis | 65 |
| 4.4.1 | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 65 |
| 4.4.2 | Analisis Regresi Linier Berganda | 68 |
| 4.4.3 | Koefisien Determinasi Berganda (R^2) | 70 |
| 4.4.4 | Uji Hipotesis | 71 |
| 4.5 | Pembahasan | 74 |
| 4.4.1 | Pengaruh Simultan (Uji F) | 74 |
| 4.4.2 | Pengaruh Parsial (Uji t) | 75 |
| 4.4.3 | Pengaruh Dominan | 77 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | | 79 |
| 5.1 | Simpulan | 79 |
| 5.2 | Saran | 80 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |
| LAMPIRAN..... | 83 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang | 13 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran | 42 |
| Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian | 43 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan | 58 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik Tahun 2020..... | 59 |
| Tabel 4.4 Kategori Mean Variabel | 60 |
| Tabel 4.5 Respon Variabel Disiplin Kerja | 61 |
| Tabel 4.6 Respon Variabel Kerjasama Tim | 62 |
| Tabel 4.7 Respon Variabel Kompensasi | 63 |
| Tabel 4.8 Respon Variabel Kinerja Karyawan | 64 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Aitem Variabel Independen..... | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Aitem Variabel Dependen | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 69 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Berganda | 70 |
| Tabel 4.14 Uji F | 71 |
| Tabel 4.15 Uji t | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 31 |
| Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir | 34 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wahana Lentera Raya Gresik | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|------------|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2: Surat Izin Ambil Data | 87 |
| Lampiran 3: Izin Ambil Data..... | 88 |
| Lampiran 4: Gedung PT Wahana Lentera Raya Gresik | 92 |
| Lampiran 5: Data Diri Responden | 93 |
| Lampiran 6: Data Kuesioner | 95 |
| Lampiran 7: Validitas dan Reliabilitas | 101 |
| Lampiran 8: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 108 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang terus berkembang dan kemunculan perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang sehingga mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tersebut. Pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan untuk dapat bertahan tidak terlepas dari salah satu faktor penting, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki karyawan. Sumber daya manusia menjadi salah satu modal penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kinerja yang mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi aspek yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak dkk (2018:15), kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan pada umumnya meliputi elemen kuantitas dan kualitas

hasil kerja, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Simanjuntak dkk, 2018:15). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal atau dalam diri karyawan maupun organisasional atau elemen-elemen perusahaan, diantaranya disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Dewi (2018:177-178), tiga faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan pelatihan. Pada penelitian lain diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianggi dkk, 2018:149).

Menurut Siagian (Satria & Dewi, 2018:171), disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam literatur lain, Sutrisno (2016:86), menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja. Disiplin kerja merupakan sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menaati peraturan dan ketetapan perusahaan (Manik, 2017:257). Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Ulvatunajah dan Cahyospuro (2019:1186) mendefinisikan kerja tim (*teamwork*) merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Menurut Bachtiar (Muhti, 2017:118), kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018:423). Berbeda dengan temuan tersebut, Muhti dkk (2017:122) menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini dipengaruhi oleh pentingnya orientasi hasil dalam budaya perusahaan.

Selain kedisiplinan dan kerjasama tim, elemen atau faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya, adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Baharuddin dkk dalam Wairooy, 2017:16). Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung. Kompensasi diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianggi dkk, 2018:150). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Panggiki dkk (2017:3026), diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan

menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi merupakan 3 faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu juga dapat tidak berpengaruh. Kondisi-kondisi tersebut diantaranya adalah budaya perusahaan dan karakteristik karyawan dalam dunia kerja. Perubahan karakteristik karyawan dapat merubah faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja yang dimunculkan. Pada saat ini, generasi milenial merupakan salah satu generasi yang telah menjalani dunia kerja. Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 (Zemke dkk dalam Bencsik & Juhasz, 2017:92). Saat ini, generasi ini sedang bekerja bersama dengan banyak orang dari generasi X dan beberapa orang dari generasi Z.

Generasi milenial memiliki karakteristik-karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi lainnya. Generasi milenial atau disebut juga sebagai generasi Y merupakan generasi pertama yang lahir di era teknologi (Bencsik & Juhasz, 2017:92). Menurut Bencsik dan Junhasz (2017:92), generasi milenial memiliki kualifikasi pengetahuan digital yang tinggi, sehingga mereka mudah untuk menguasai perangkat baru. Hal ini juga berdampak pada karakteristik generasi milenial yang mudah menerima perubahan dan perbedaan budaya (Bencsik & Juhasz, 2017:93). Selain itu bagi generasi milenial, penting untuk bekerja ditempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang mereka rasa nyaman untuk dilakukan (Bencsik & Juhasz, 2017:93). Tari (Bencsik & Juhasz,

2017:93) menyebutkan bahwa konsep kesuksesan generasi milenial adalah memiliki karir dan penghasilan yang baik.

Karakteristik yang berbeda-beda pada setiap generasi menuntut perusahaan untuk mampu memahami hal tersebut sehingga dapat memilih karyawan yang tepat dan mampu memenuhi keinginan karyawan, serta kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada salah satu perusahaan di Jawa Timur, yaitu PT Wahana Lentera Raya Gresik. Berdasarkan tujuan tersebut, peneliti melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik?
- b. Apakah variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik?
- c. Manakah diantara variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan, universitas, peneliti selanjutnya, maupun penulis. Berikut merupakan beberapa manfaat dari dilakukannya penelitian ini:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai gambaran kondisi karyawan, utamanya generasi milenial, terkait dengan disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja, serta mampu memberikan gambaran solusi yang memungkinkan bagi permasalahan yang mungkin muncul berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan di perpustakaan Universitas Bhayangkara Surabaya, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bukti penerapan dan pengembangan ilmu yang diperoleh peneliti selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi penelitian terdahulu, landasan teori yang meliputi variabel disiplin kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan, kerangka konseptual, serta hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Berisi mengenai kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan/pengumpulan data, pengujian data, serta teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Pada bab ini akan disimpulkan mengenai apa yang telah disajikan sebelumnya dan disertai dengan saran-saran dari hasil temuan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelumnya telah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Ali Wairooy (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan responden adalah karyawan tetap PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,264 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,029) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Selain itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,423 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif ditunjukkan oleh nilai koefisien Fhitung yang lebih besar dari Ftabel

(15,124 > 3,20), sedangkan signifikan diketahui dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah mengenai tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja, serta metode analisis yang digunakan. Akan tetapi dalam penelitian ini, selain melibatkan variabel disiplin kerja dan kompensasi, peneliti juga melibatkan variabel kerjasama tim sebagai variabel independen (X). Selain itu, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada objek atau responden penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah generasi milenial PT Wahana Lentera Raya Gresik.

- b. Agatha Cristine Panggiki dkk (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan responden 29 karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi dengan variasi

sebesar 68,9%. Selain itu diketahui juga bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,211; 0,279; dan 0,292.

Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan peneliti sama-sama bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 3 variabel independen (X) terhadap 1 variabel dependen (Y). Kedua penelitian memiliki 2 variabel independen yang sama (kompensasi dan kerjasama tim) dan dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen yang sama (kinerja karyawan). Perbedaan diantara kedua penelitian adalah pada variabel independen lain yang digunakan. Pada penelitian ini variabel independen lain yang digunakan adalah kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah disiplin kerja. Selain itu, objek atau responden penelitian yang dituju juga berbeda. Objek penelitian pada penelitian ini adalah 29 karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah generasi milenial PT Wahana Lentera Raya Gresik.

- c. Arisan Aprianggi dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan sampel penelitian adalah 117 karyawan PDAM Kota Padang.

Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Simpulan tersebut diperoleh dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} dan t_{tabel} .

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh variabel kedisiplinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dan metode analisis yang digunakan. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun dengan melibatkan 2 variabel independen lain yang berbeda dengan variabel independen yang dilibatkan dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti. Pada penelitian ini melibatkan variabel kreativitas dan komunikasi interpersonal, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti melibatkan kerjasama tim sebagai variabel independen lain yang dilibatkan dalam penelitian dan analisis pengaruh secara simultan. Perbedaan lainnya adalah pada objek penelitian dan responden. Objek penelitian pada penelitian ini adalah 117 karyawan PDAM Kota Padang, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah generasi milenial PT Wahana Lentera Raya Gresik.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

| | Ali Wairooy (2017) | Agatha Cristine Panggiki, dkk (2017) | Arisan Aprianggi, dkk (2018) | Tsabitah Octasyah Bansich (2020) |
|-------------------------|---|---|--|--|
| Judul | Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar | Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi | Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang | Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik |
| Persamaan | Disiplin (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y) | Kerjasama tim (X2) Kompensasi (X1) Kinerja karyawan (Y) | Kedisiplinan (X2) Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y) | Disiplin kerja (X1) Kerjasama tim (X2) Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y) |
| Perbedaan | | Kepuasan kerja (X3) | Kreativitas (X1) Komunikasi interpersonal (X4) | |
| Objek Penelitian | Karyawan tetap PT.Pertamina (Persero),Tbk. Pemasaran Region VII Makasar | 29 karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi | 117 karyawan PDAM Kota Padang | Karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik |

Sumber: Peneliti (2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang apabila peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2016:86), menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja. Disiplin juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Sutrisno, 2016:86). Dalam literatur lain disebutkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan (Siagian dalam Satria & Dewi, 2018:171).

Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menaati peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan peraturan dan keteraturan kerja. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.1.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok yang setiap anggotanya harus mampu mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Karyawan dituntut untuk secara sadar tunduk pada aturan

perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan yang ditetapkan juga harus dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan dalam Sutrisno, 2016:94). Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:194-198) diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bersungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas jasa
Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primemnya tidak terpenuhi dengan baik.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama

dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

- e. Pengawasan melekat (waskat)
Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- f. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan
Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan .
- h. Hubungan kemanusiaan
Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.2.2 Kerjasama Tim

2.2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Adapun definisi tim menurut Wayne (Alisyahbana dkk., 2015:6), yaitu sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Kerjasama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat (Sharma, dkk. 2012:10). Menurut Bachtiar (Muhti, 2017:118), kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama tim juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Ulvatunajah dan Cahyospuro, 2019:1186). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas. Kerjasama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018:423).

2.2.2.2 Pembagian Tim Kerja

Sebuah tim kerja dibentuk berdasarkan tugas pada jenis tugas yang harus diselesaikan bersama dan tanggung jawab yang diemban. Tujuan dibentuknya suatu tim kerja adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pada pembagian tim kerja yang dinyatakan oleh Daft (Ulvatunajah & Cahyospuro, 2019:1186-1187) terdapat 6 bagian tim kerja sebagai berikut:

a. **Tim Formal**

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi.

- b. **Tim Vertikal**
Tim vertical terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Tim ini disebut juga sebagai tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktivitas dan interaksi bersama anggota.
- c. **Tim Horizontal**
Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
- d. **Tim dengan Tugas Khusus**
Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus.
- e. **Tim Mandiri**
Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan berbagai keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
- f. **Tim Pemecah Masalah**
Tim pemecah masalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.

2.2.2.3 Tahapan dalam Membangun Kerjasama Tim

Kerjasama tim dibangun melalui beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut merupakan tahapan yang umum terjadi dalam membangun kerjasama tim.

Berikut merupakan 5 tahapan dalam membangun kerjasama tim menurut Hatasuhut (Ulvatunajah & Cahyospuro, 2019:1186-1187):

- a. **Membentuk Struktur Tim**
Setiap tim harus bekerja dengan suatu struktur yang memadai agar berdaya menangani isu-isu berat dan memecahkan persoalan yang rumit. Setiap perusahaan memungkinkan untuk memiliki struktur yang berbeda satu sama lain, namun terdapat 4 komponen yang umumnya ada di struktur perusahaan, yaitu tim pengarah, perancang tim, pemimpin, serta rapat-rapat dan proses konsultasi.
- b. **Mengumpulkan Informasi**
Membangun tim harus dimulai dengan melakukan penilaian diri anggota kelompok untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota. Pengembangan tim dapat ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh dari survei tentang sikap, wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan atas diskusi kelompok. Cara-cara tersebut bermanfaat untuk menilai sejumlah hal,

antara lain iklim komunikasi, rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus, dan nilai kelompok.

- c. **Membicarakan Kebutuhan**
Tim harus berdiskusi secara terbuka dan mencoba menginterpretasikannya. Melalui proses ini akan ditemukan sejumlah kebutuhan, serta kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan, sedangkan kelemahan harus segera diatasi. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan
- d. **Merencanakan Sasaran dan Menetapkan**
Sebelum mulai melaksanakan tugas, sebuah tim harus menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan bersama. Konsultan akan membantu dengan cara memberikan saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya tercapainya tujuan terbentuknya tim.
- e. **Mengembangkan Ketrampilan**
Sebagian besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatannya pada pengembangan ketrampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

2.2.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut Sharma dkk

(2012:10) yaitu:

- a. **Tujuan yang jelas**
Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. **Terbuka dan jujur dalam komunikasi**
Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.
- c. **Pengambilan keputusan kooperatif**
Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.
- d. **Suasana kepercayaan**
Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.
- e. **Rasa memiliki**
Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang peting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.
- f. **Keterampilan mendengarkan yang baik**
Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

- g. Partisipasi semua anggota
Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan dalam memberikan kontribusi atau bekerja membutuhkan kompensasi atau imbalan yang layak atau bahkan cukup kompetitif apabila dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah dsllsh dstu komponrn dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia (Sudaryo, dkk. 2018:10). Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan dengan berbagai tujuan yang antara lain, menjalin ikatan kerjasama, memberikan kepuasan kerja, dan motivasi (Hasibuan, 2017:121). Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan dikarenakan kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi yang tidak tepat sering kali menimbulkan masalah atau penurunan pada prestasi, kepuasan dan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian target dan tujuan perusahaan. Berikut merupakan fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (Chaerunniza, 2016:3):

- a. Pengalokasian sumber daya secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah tempat kerja dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang menawarkan kompensasi lebih tinggi dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
Kompensasi yang tinggi mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan cara tersebut, perusahaan atau organisasi akan memperoleh manfaat atau keuntungan yang semaksimal mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian kompensasi diharapkan secara efektif dan efisien mampu membantu stabilisasi perusahaan atau organisasi secara langsung dan ikut andil dalam mendorong stabilisasi serta pertumbuhan ekonomi negara secara tidak langsung.

2.2.3.3 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:123), sistem kompensasi terdiri atas 3 sistem pembayaran, yaitu:

- a. Sistem Waktu
Kompensasi telah ditentukan besarnya berdasarkan pada standar waktu seperti jam, hari dan bulan. Sistem ini memiliki administrasi pengupahan yang terbilang relatif mudah dan dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun harian.

b. Sistem Hasil

Kompensasi ini merujuk pada satuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dengan kata lain, kompensasi ini diberikan berdasarkan pada banyaknya barang yang dihasilkan oleh pekerja dan bukan dari lamanya waktu mengerjakannya. Sistem pengupahan ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap.

c. Sistem Borongan

Kompensasi yang diterima karyawan dengan pengupahan sistem borongan ditentukan oleh volume pekerjaan dan lama karyawan dalam mengerjakannya, sehingga dalam sistem ini karyawan dapat menerima kompensasi dengan jumlah besar ataupun kecil.

2.2.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2017:237) indikator kompensasi, antara lain:

- a. Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi.
- b. Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dkk (2018), kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mempercepat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan di atas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya yang dinilai secara kuantitas maupun kualitas pada suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dinilai baik apabila hasil kerja karyawan sampai atau melampaui standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Demikian sebaliknya apabila hasil kerja tidak mencapai standar pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut tergolong buruk. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang tergolong baik akan memberikan kontribusi positif terhadap percepatan pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk dapat *survive* atau bertahan dalam persaingan ekonomi global.

2.2.4.2 Standar Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh perusahaan dengan berpatokan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diketahui oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (Bandari, 2016:19), standar kinerja yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Dapat dicapai
Standar kinerja harus sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- b. Ekonomis
Biaya yang dikeluarkan cenderung rendah atau wajar dan berkaitan dengan kegiatan yang dicakup.
- c. Dapat diterapkan
Standar kinerja harus disesuaikan dengan kondisi yang ada yang berarti apabila terjadi perubahan kondisi, maka harus dibangun standar kinerja yang baru.
- d. Konsisten
Konsisten berarti bahwa standar kerja akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.

- e. Menyeluruh
Standar kinerja harus mencakup seluruh aktivitas yang saling berkaitan.
- f. Dapat dimengerti
Standar kinerja harus diekspresikan dengan mudah dan jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi atau interpretasi, serta harus bersifat spesifik.
- g. Dapat diukur
Standar kinerja harus dapat dikomunikasikan dengan tepat atau presisi.
- h. Stabil
Standar kinerja harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i. Dapat diadaptasi
Standar kinerja harus didesain sedemikian rupa hingga elemen dapat ditambah, dirubah dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada keseluruhan struktur.
- j. Legitimasi
Standar kinerja harus memiliki persetujuan resmi.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara personal maupun organisasional, namun faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi satu sama lain. Faktor personal atau individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan peraturan-kebijakan yang ditetapkan.

Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi dan merupakan bagian dari organisasi (Munandar dalam Kusuma, 2018:56). Pola kerja yang terjadi dalam organisasi tentunya mempengaruhi bagaimana orang-orang di dalamnya bertindak. Dalam perusahaan, budaya perusahaan akan menentukan tindakan-tindakan yang diambil oleh karyawan. Apabila budaya perusahaan sesuai dengan karakteristik karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Salah satu bentuk budaya

organisasional adalah kerjasama. Kerjasama hanya akan berkontribusi positif terhadap kinerja apabila karyawan mampu untuk menunjukkan hasil kerja yang baik ketika dalam kondisi kerja tim. Kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018:423).

Peraturan-kebijakan perusahaan menjadi salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Peraturan-kebijakan yang dimaksud adalah berkaitan berbagai ketentuan perusahaan yang antara lain adalah disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem atau peraturan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wairooy (2017:21), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Panggiki dkk (2017: 3026) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan diberikannya berbagai kompensasi kepada karyawan adalah untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi atau dinilai sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau instansi dapat menimbulkan motivasi dan kepuasan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:209-210), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- a. **Kualitas**
Kualitas merupakan suatu tingkatan yang mana proses atau hasil dari penyelesaian tugas mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna mutu suatu produk, semakin baik pula kualitas kerja karyawan.
- b. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah produk yang mampu dihasilkan oleh karyawan. Semakin banyak jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan, semakin baik pula kuantitas kerja karyawan.
- c. **Waktu**
Waktu yang dimaksud adalah mengenai batas waktu penyelesaian suatu penyelesaian tugas yang apabila karyawan mampu memenuhi penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan, maka kinerja karyawan dapat dinilai baik namun juga dengan mempertimbangkan indikator lainnya.
- d. **Kerjasama antar karyawan**
Hal yang menjadi fokus dalam kerjasama antar karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan perilaku kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.
- e. **Penekanan biaya**
Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam produksi harus lebih kecil atau sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan sebelumnya yang artinya bahwa tidak terjadi penambahan biaya produksi yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecelakaan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.
- f. **Pengawasan**
Pengawasan dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya dan apabila terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan secepatnya.

2.2.5 Generasi Milenial

2.2.5.1 Pengertian Generasi Milenial

Strauss dan Howe (Nugroho, 2016:1) mendefinisikan generasi sebagai agregat dari semua orang yang lahir selama rentang waktu sekitar dua puluh tahun atau sekitar panjang satu fase dari masa kanak-kanak, dewasa muda, usia pertengahan dan usia tua. Menurut Manheim (Putra, 2016:124) generasi adalah

suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim (Putra, 2016:124) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (Putra, 2016:124) yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa – peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Menurut *time-line of generation* yang dikonstruksikan oleh Zemke dkk (Bencsik & Juhasz, 2017:92) berdasarkan karakteristiknya terdapat 6 urutan generasi, yaitu generasi veteran, generasi *baby boom*, generasi X, generasi Y, generasi Z, dan generasi alfa.

Generasi Y atau yang disebut juga generasi milenial merupakan generasi yang lahir diantara generasi X dan Z. Berdasarkan *time-line of generation* yang dikonstruksikan oleh Zemke dkk (Bencsik & Juhasz, 2017:92), generasi milenial merupakan generasi yang terdiri dari sekelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995. Generasi ini merupakan generasi yang lahir pada era awal munculnya teknologi dan digitalisasi (Bencsik & Juhasz, 2017:92). Kondisi lingkungan tempat individu lahir dan berkembang tentunya akan berpengaruh pada karakteristik individu, sehingga individu-individu pada setiap generasi akan memiliki karakteristik yang berbeda antar generasi.

2.2.5.2 Karakteristik Generasi Milenial

Generasi milenial yang lahir dan berkembang di era awal lahirnya teknologi dan digitalisasi tentunya memberikan dampak pada bagaimana cara hidup hingga mempengaruhi karakteristik diri individu. Generasi milenial diyakini memiliki kualifikasi yang tinggi pada pengetahuan digital, sehingga mudah bagi generasi ini untuk menguasai alat atau perangkat teknologi yang baru (Bencsik & Juhasz, 2017:93). Selain itu menurut Bencsik & Juhasz (2017:92-93), generasi milenial merupakan generasi yang mudah dalam menerima perubahan, perbedaan budaya, dan mampu menjaga hubungan sosial yang dimiliki dengan memanfaatkan situs sosial.

Schaffer (Bencsik & Juhasz, 2017:92) mengarakteristikan generasi milenial sebagai generasi yang *multitasking* atau mampu membagi perhatiannya pada beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Dalam pekerjaan, generasi milenial berfokus pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya sebagai cara untuk dapat memperlebar jangkauan konsumsi sosial (Tari dalam Bencsik & Juhasz, 2017:93). Hasrat dan ambisi yang dimiliki dapat mendorong generasi milenial untuk mengembangkan kemampuan dan peluang di berbagai bidang pekerjaan hingga dapat menemukan yang sesuai.

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Hasil kerja yang baik atau buruk

dari seorang karyawan ditentukan oleh keberhasilan karyawan tersebut untuk dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan ditetapkannya standar kerja adalah untuk dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja optimal yang dimiliki dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal maupun organisasional dan diantaranya adalah faktor disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut penelitian yang dilakukan Wairooy (2017:21), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem atau peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

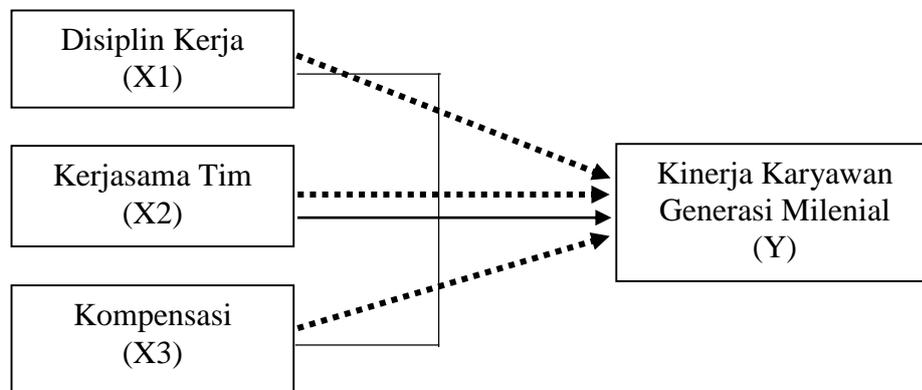
Selain disiplin kerja, kerjasama tim juga menjadi faktor yang turut menentukan kinerja karyawan. Tim merupakan sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya (Wayne dalam Alisyahbana dkk., 2015:6). Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas (Bachtiar dalam Muhti,

2017:118). Sharma dkk (2012:10) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Panggiki dkk (2017:3026), kerjasama tim yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018:423). Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Muhti dkk (2017) diketahui bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini dipengaruhi oleh pentingnya orientasi hasil dalam budaya perusahaan.

Selanjutnya, kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Panggiki dkk (2017:3026) dan Aprianggi dkk (2018:150) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi tidak sama pada setiap penelitian dikarenakan perbedaan populasi penelitian. Subjek penelitian yang berbeda dapat menghasilkan pengaruh yang berbeda dikarenakan karakteristik setiap kelompok subjek yang berbeda. Pada generasi milenial, karakteristik yang menonjol adalah *multitasking* atau kemampuan untuk membagi perhatiannya pada beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan (Schaffer dalam Bencsik & Juhasz, 2017:93). Selain itu, generasi milenial berfokus pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya sebagai cara untuk dapat memperlebar jangkauan konsumsi sosial (Tari dalam Bencsik & Juhasz, 2017:93). Berikut merupakan gambaran pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2020)

Keterangan:

- : Hubungan simultan
→ : Hubungan parsial

- Disiplin Kerja (X1) : Kedisiplinan adalah fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. (Hasibuan, 2016:193)
- Kerjasama Tim (X2) : Kerja sama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat (Sharma, dkk. 2012:10).
- Kompensasi (X3) : Segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung (Hasibuan, 2017:119).
- Kinerja Karyawan (Y) : Hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

2.4 Hipotesis

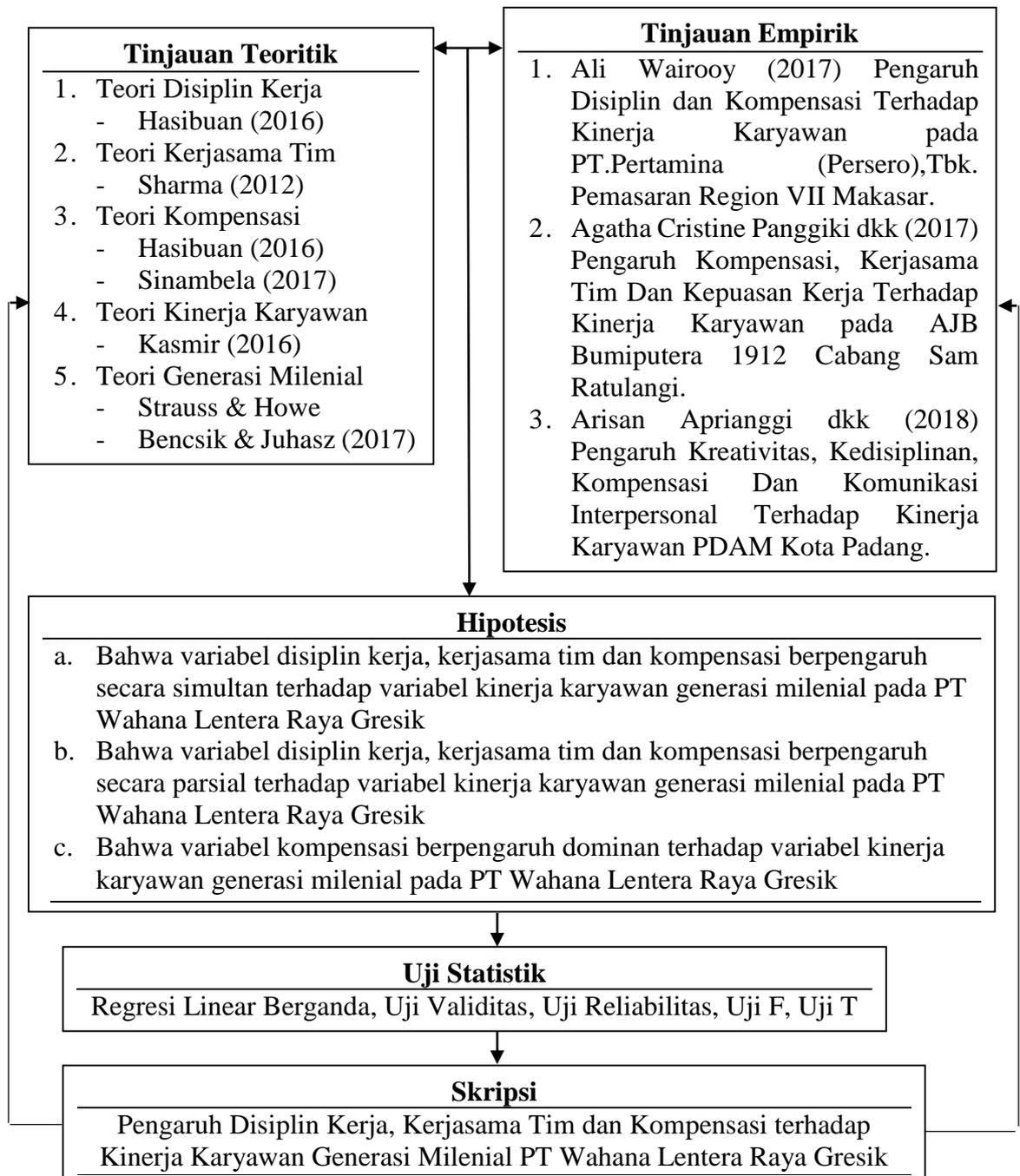
Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah dipaparkan, dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.
- b. Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.
- c. Bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir

Berdasarkan teknik pengambilan data dan bentuk data yang dikumpulkan, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan suatu instrument penelitian dan data dianalisis secara statistic, serta bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan sejumlah variabel yang dibagi menjadi dua bagian yaitu: variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu:

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. (Hasibuan, 2016:193). Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:194-198) diantaranya:

1). Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2). Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3). Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5). Pengawasan melekat

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6). Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

7). Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8). Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

b. Kerjasama Tim (X2)

Kerjasama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat (Sharma,

dkk. 2012:10). Kerjasama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut Sharma dkk (2012:10) yaitu:

1). Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

2). Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3). Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4). Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

5). Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6). Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

7). Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

c. Kompensasi (X3)

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan harus memenuhi asas adil dan layak. Menurut Sinambela (2017:237) indikator kompensasi, antara lain:

- 1). Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi.
- 2). Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- 3). Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan.

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang

telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mempercepat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kasmir (2016:208-210) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan menilai hal-hal berikut:

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan yang mana proses atau hasil dari penyelesaian tugas mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna mutu suatu produk, semakin baik pula kualitas kerja karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah produk yang mampu dihasilkan oleh karyawan. Semakin banyak jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan, semakin baik pula kuantitas kerja karyawan.

c. Waktu

Waktu yang dimaksud adalah mengenai batas waktu penyelesaian suatu penyelesaian tugas yang apabila karyawan mampu memenuhi penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan, maka kinerja karyawan dapat dinilai baik namun juga dengan mempertimbangkan indikator lainnya.

d. Kerjasama antar karyawan

Hal yang menjadi fokus dalam kerjasama antar karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan perilaku kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam produksi harus lebih kecil atau sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan sebelumnya yang artinya bahwa tidak terjadi penambahan biaya produksi yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecelakaan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

f. Pengawasan

Pengawasan dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya dan apabila terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan secepatnya.

3.2.3 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan melakukan analisis pada data penelitian yang diperoleh dari hasil survei melalui pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam 1 set kuesioner. Metode angket disebut pula sebagai metode kuisisioner atau dalam Bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke peneliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:162). Kuesioner ini mengukur sikap dengan menyatakan tingkat kesetujuan individu terhadap setiap aitem pertanyaan atau

pernyataan yang diajukan dengan rentang 4 skala, yaitu tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS). Bobot nilai pada setiap respon adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

| Tidak Setuju (TS) | Kurang Setuju (KS) | Setuju (S) | Sangat Setuju (SS) |
|-------------------|--------------------|------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

Sumber: Peneliti (2020)

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

| Variabel | Dimensi | Instrumen Pertanyaan |
|---|--|--|
| X1 Disiplin Kerja (Hasibuan, 2016) | 1. Tujuan dan Kemampuan | Karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya. |
| | 2. Keteladanan Pimpinan | Pimpinan harus memberikan contoh menjadi pemimpin yang baik kepada karyawan. |
| | 3. Balas Jasa | Karyawan menerima balas jasa yang setimpal dari perusahaan. |
| | 4. Keadilan | Perusahaan bersikap adil dalam mengambil kebijakan terhadap karyawannya. |
| | 5. Pengawasan Melekat | Pimpinan harus mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. |
| | 6. Sanksi Hukuman | Karyawan mendapat sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan. |
| | 7. Ketegasan | Pimpinan mampu bersikap tegas sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. |
| | 8. Hubungan kemanusiaan | Pimpinan memperlakukan setiap karyawannya secara manusiawi. |
| X2 Kerjasama Tim (Sharma, dkk, 2012) | 1. Tujuan yang jelas | Karyawan mamapu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan. |
| | 2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi | Karyawan mampu mengatakan yang sebenarnya jika terjadi kesalahan. |
| | 3. Pengambilan keputusan kooperatif | Karyawan aktif dalam memberikan pendapat. |
| | 4. Suasana kepercayaan | Para karyawan saling mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik. |
| | 5. Rasa memiliki | Para karyawan saling membantu jika ada bagian yang belum terselesaikan. |
| | 6. Keterampilan mendengarkan yang baik | Karyawan mampu mendengarkan dengan baik instruksi yang diberikan. |
| | 7. Partisipasi semua anggota | Karyawan mampu mengajak karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas |
| X3 Kompensasi (Sinambela, 2017) | 1. Gaji | Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). |
| | 2. Upah | Karyawan puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. |
| | 3. Insentif | Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. |

| | | |
|---|-----------------------------|---|
| <p style="text-align: center;"><u>Y</u> Kinerja Karyawan (Kasmir, 2016)</p> | 1. Kualitas | <p>1.1. Para karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar produk kerja yang telah ditetapkan.</p> <p>1.2. Atasan puas dengan hasil kerja para karyawan.</p> |
| | 2. Kuantitas | <p>2.1. Para karyawan mampu menghasilkan produk kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.</p> <p>2.2. Jumlah produk yang dihasilkan para karyawan telah sesuai target.</p> |
| | 3. Waktu | <p>3.1. Para karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan.</p> <p>3.2. Para karyawan tidak pernah ditegur/mendapat sanksi karena terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> |
| | 4. Kerjasama antar karyawan | <p>4.1. Para karyawan mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja.</p> <p>4.2. Para karyawan saling menghargai ide dan kinerja satu sama lain.</p> |
| | 5. Penekanan biaya | <p>5.1. Para karyawan turut menjaga dan merawat peralatan perusahaan.</p> <p>5.2. Para karyawan hanya menggunakan bahan dan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan.</p> |
| | 6. Pengawasan | <p>6.1. Pekerjaan karyawan diawasi oleh atasan.</p> <p>6.2. Ketika melakukan kesalahan, atasan akan memberikan teguran dan memberikan saran perbaikan pada karyawan.</p> |

Sumber: Peneliti (2020)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan

Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan sendiri oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berarti bahwa yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah kelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 yang telah bekerja di PT Wahana Lentera Raya Gresik setidaknya selama 6 bulan. Berdasarkan data yang didapatkan dari PT Wahana Lentera Raya Gresik diketahui jumlah karyawan secara keseluruhan adalah 239 orang karyawan dengan rentang usia 18 hingga 56 tahun, sedangkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria populasi adalah sebanyak 160 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah populasi penelitian yang dikarenakan keterbatasan tertentu seperti dana, tenaga dan waktu, maka hanya diambil dengan jumlah tertentu yang sebanding dan mampu merepresentasikan populasi tersebut dengan tepat (Sugiyono, 2017:81). Berikut merupakan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin yang dimaksudkan oleh Sugiyono (2017:81):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel/jumlah responden

N : ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,1$

Berdasarkan pada rumus tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,1)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 1,6}$$

$$n = \frac{160}{2,6}$$

$$n = 61,5$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut didapatkan 62 responden sebagai jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah istilah untuk menunjukkan proses pemilihan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini, kriteria responden yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- a. Kelahiran tahun 1980-1995 atau berusia 25-40 tahun di tahun 2020.
- b. Telah bekerja selama setidaknya selama 6 bulan.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pengambilan data akan dilakukan dengan menggunakan *online form* dikarenakan PT Wahana Lentera Raya Gresik menerapkan kebijakan bahwa tidak dapat menerima tamu/orang luar untuk masuk ke perusahaan sebagai salah satu usaha pencegahan penyebaran pandemi COVID-19. Waktu pengambilan data akan dilakukan pada bulan April - Mei 2020.

3.5 Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari responden atau subjek secara langsung tanpa ada perantara seperti lembaga ataupun institusi tertentu dan analisa dilakukan oleh peneliti sendiri.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari responden atau subjek secara langsung tanpa ada perantara seperti lembaga ataupun institusi tertentu.

3.5.3 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi satu set pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner tersebut akan dilakukan di PT Wahana Lentera Raya Gresik dan akan diisi sendiri oleh karyawan yang memenuhi kriteria subjek penelitian yang telah ditetapkan peneliti.

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian

kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka aitem tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mencari pengaruh variabel bebas (variabel X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (variabel Y) dan hipotesis penelitian, analisis data penelitian akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda. Teknik analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud untuk menguji keadaan baik-turunnya variabel dependen yang dipengaruhi oleh 2 atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2017:275). Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan

melihat pada nilai *R Squared* (R^2) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R^2 terletak pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis data penelitian akan dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik IBM SPSS Statistics 22.

Menurut Sugiyono (2017:277), metode analisis regresi berganda dapat menampilkan nilai kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap kemunculan variabel terikat dan dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda tersebut dikaitkan dengan penelitian ini yang memiliki tiga prediktor yaitu disiplin kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan kompensasi (X3), maka akan didapatkan persamaan penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (Kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi parsial X1

b2 = Koefisien regresi parsial X2

b3 = Koefisien regresi parsial X3

X1 = Disiplin kerja

X2 = Kerjasama tim

X3 = Kompensasi

3.7.2 Teknik Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hipotesis pertama diterima apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial:

1. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.
2. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel bebas (disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi).

c. Uji Hipotesis Dominan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh paling kuat atau dominan diantara 3 variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan

kompensasi (X3). Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai koefisien regresi yang distandarkan (β) *Standardized of Coefficients* antar ketiga variabel bebas yang diteliti. Variabel yang memiliki koefisien β *Standardized of Coefficients* terbesar adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh terkuat atau dominan terhadap variabel terikat. Hipotesis ketiga diterima apabila nilai koefisien regresi yang distandarkan (β) *Standardized of Coefficients* terbesar dimiliki oleh variabel kompensasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Wahana Lentera Raya Gresik adalah Perusahaan furniture yang tergabung dalam *Avian brands Product* dan berdiri sejak tahun 2002 dengan visi untuk menjadi pemimpin pasar dibisnis ini dan berskala nasional yang memiliki 55 cabang diseluruh Indonesia dengan nama PT. Tirtakencana Tatawarna. PT. Tirtakencana Tatawarna didirikan pada tahun 2003 dengan tujuan mendistribusikan seluruh produk PT. Avia Avian dan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Saat ini PT. Tirtakencana Tatawarna mempunyai 55 kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan melayani lebih dari 50.000 pelanggan toko bahan bangunan dan toko meubel atau furniture. Armada pengiriman yang dimiliki lebih dari 200 unit truk serta 190 unit kendaraan lainnya. Untuk sistem teknologi informasi, perusahaan menggunakan sistem ERP (Enterprise Resources Program) Microsoft Dynamic Navision. PT. WLR mempekerjakan tenaga kerja yang professional dibidangnya masing - masing yang menjaga etos kerja yang didedikasikan untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional.

PT. WLR adalah perusahaan furniture yang berpikiran maju yang selalu berusaha untuk memberikan layanan yang lebih baik bagi pelanggan. Tujuan PT. WLR adalah untuk dikenal sebagai perusahaan furniture yang memiliki layanan yang baik dan menjadi besar dan dapat dipercaya bagi pelanggan. PT. Wahana Lentera Raya Gresik berlokasi di Jl. Legundi No. 99 Driyorejo, Gresik, Jawa

Timur. PT. Wahana Lentera Raya Gresik memasarkan furniture nya dengan merk dagang Activ Furniture, Cupu Furniture, dan Creativ Furniture. PT. Wahana Lentera Raya Gresik memiliki sekitar 4800 pekerja yang terdiri dari 200 karyawan tetap serta 4600 buruh outsourcing untuk membantu proses produksi sehari-hari nonstop dengan memberlakukan sistem kerja shift atau sistem kerja berdasarkan waktu yang ditentukan pada tiap buruh maupun karyawannya.

Furniture sebagai salah satu jenis perabot atau peralatan telah dikenal hampir setua sejarah peradaban manusia. Dari hanya sekedar peralatan yang digunakan lebih kepada aspek fungsional semata hingga menyentuh pada aspek estetika yang mampu berbicara tentang keindahan bahkan simbol status pemilikinya. Berbagai macam furniture dibuat demi memenuhi kebutuhan para penggunanya yang terus berkembang juga seiring dengan perkembangan teknologi. Furniture dari yang semula dibuat secara rumahan (home industry) kini dibuat secara sistematis dan dalam jumlah masal dengan teknologi yang mutakhir, dari yang dulunya built up, kini, -demi alasan kepraktisan- dibuat menjadi semi knock-down dan fully knock-down atau lazim disebut knock down furniture. Persaingan di dunia furniture di dalam negeri khususnya untuk knockdown furniture dalam satu dekade terakhir ini semakin tajam. Munculnya pemain-pemain baru baik pemain besar maupun kecil dengan berbagai konsep desain dan teknologi yang semakin maju, ditambah lagi serbuan barang-barang serupa dari China dengan harga yang sangat kompetitif dan beragam tak pelak menambah ramainya pasar yang relatif kecil perkembangannya.

Di tengah ketatnya persaingan inilah PT. Wahana Lentera Raya Gresik selaku produsen dan PT. Tirtakencana Tatawarna selaku pengelola jaringan distribusi dan pemasaran memainkan peranannya. Bukan sekedar untuk bertahan hidup, namun lebih dari itu, berusaha untuk menjadi pemain yang terdepan dan diperhitungkan oleh para kompetitor menjadi sebuah keniscayaan obsesi. Demi tercapainya hal di atas maka setidaknya ada empat hal yang harus selalu diperhatikan, yakni: inovasi terus menerus di semua lini, layanan terhadap pelanggan secara holistik, kualitas produk yang andal serta pengiriman produk tepat waktu (on time product delivery). Untuk itu maka tidaklah berlebihan bila para perangkat penjualan (cabang/ stockist, sales) perlu mendapat bekal yang memadai dalam memasarkan komoditasnya yang berbentuk pengetahuan produk (product knowledge). Penguasaan kognitif perangkat penjualan atas produk yang dipasarkan tentu akan sangat membantu dalam meyakinkan konsumen untuk membeli produk mereka.

Pengetahuan produk itu secara umum meliputi bahan ba-ku dan bahan pembantu, perangkat keras (hardware) yang digunakan, proses manufaktur dan pengawasan atas kualitasnya, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pengendalian desain. Adagium lama menyebutkan: “Tak kenal maka tak sayang”, dalam konteks ini kalau boleh ditambahkan, “Tak sayang maka tak terjual”. Dengan makin mengenal produk yang akan dijual, maka semakin besar kecintaan akan produk tersebut, dan makin besar pula kepercayaan diri untuk menjualnya. Diharapkan pula dari pengetahuan yang diperoleh, bila diibaratkan serdadu yang maju berperang, semakin lengkap persenjataan dan penguasaan

akan senjatanya maka makin besar pula kesempatan untuk memenangkan peperangan. For gold and glorious! Demi kemakmuran dan kejayaan!

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

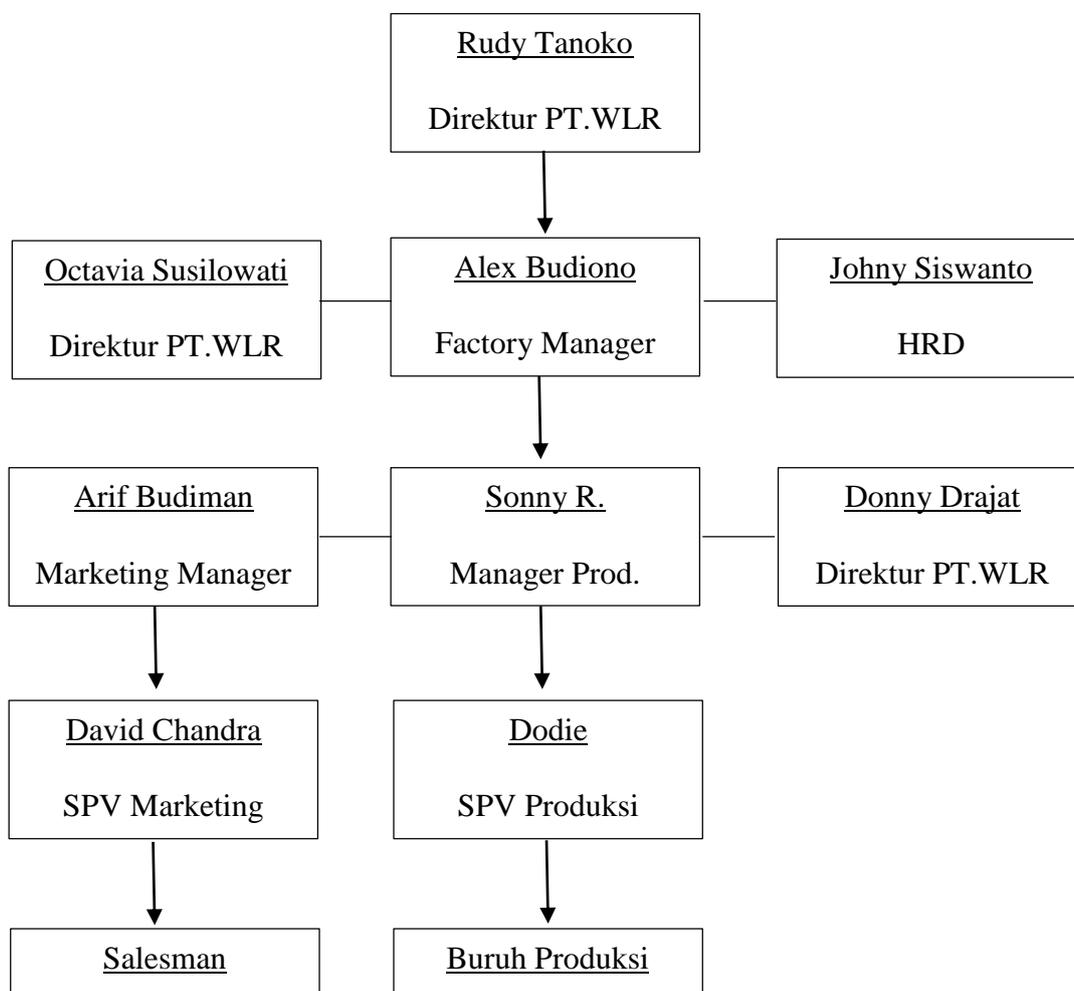
Menciptakan furnitur dengan standar kualitas terbaik yang dapat meningkatkan kualitas hidup para penggunanya.

B. Misi Perusahaan

Menjadi trendsetter dan pemimpin pasar dalam industri furnitur dengan selalu menghadirkan konsep furnitur inovatif dan futuristik melalui penelitian dan pengembangan pasar yang konstan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting bagi setiap perusahaan, karena dengan struktur organisasi tersebut menunjukkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada setiap bagian yang ada di perusahaan yang akan menunjang kelancaran operasi perusahaan. dengan adanya pembagian tugas yang baik akan tercipta suatu organisasi yang baik pula. Dilihat dari struktur organisasi yang ada, PT Wahana Lentera Raya Gresik menggunakan organisasi lini (garis) dimana kekuasaan tertinggi dipegang oleh seorang pimpinan dan pembagian tugas-tugasnya mengalir secara langsung dari atasan kepada bawahan menurut jenjang organisasi (tingkatan manajemen).



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Wahana Lentera Raya Gresik

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Responden yang digunakan objek penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan. Berdasarkan data dari 62 responden yang menjadi karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan lama

berkerja. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran karakteristik responden sebagai objek penelitian ini. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dijabarkan hasil persentasi karakteristik responden penelitian sebagai berikut.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
PT. Wahana Lentera Raya Gresik Tahun 2020

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|----------------------|-------------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 38 | 61,2% |
| Perempuan | 24 | 38,2% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 38 responden atau (61,2%) sedangkan untuk respinden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden (38,2%). Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan dikarenakan teknik sampling yang digunakan merupakan *purposive sampling* yang berarti bahwa siapapun yang termasuk dalam kriteria populasi dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dan hal tersebut juga disebabkan oleh total jumlah karyawan di PT Wahana Lentera Raya Gresik lebih banyaknya karyawan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan
PT. Wahana Lentera Raya Gresik Tahun 2020

| Umur | Jumlah responden | Persentase |
|--------------|------------------|-------------|
| 25-30 | 27 | 43,6 |
| 31-35 | 20 | 32,2 |
| 36-40 | 15 | 24,2 |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas umur responden karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik adalah berumur 25 sampai 30 Tahun yaitu sebanyak 27 responden atau (43,6%) untuk responden yang berumur 31 sampai 35 Tahun yaitu sebanyak 20 responden atau (32,2%). sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang berumur 36 sampai 40 Tahun yaitu sebanyak 15 responden atau (24,2%). Banyaknya reponden berusia 25-30 hingga hampir 50% dikarenakan berdasarkan jumlah karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia tersebut. Selain itu, hal ini juga dipengaruhi oleh keaktifan karyawan usia 25-30 dalam menggunakan ponsel, sehingga mudah bagi responden pada rentang usia tersebut untuk mengakses kuesioner penelitian yang berbasis *online*.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja Karyawan
PT. Wahana Lentera Raya Gresik Tahun 2020

| Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah | Presentase |
|---------------------------------|---------------|-------------------|
| 1-4 | 46 | 74,2% |
| 5-8 | 13 | 20,9% |
| 9-10 | 3 | 4,9% |
| Total | 62 | 100% |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa lama berkerja responden karyawan PT. Wahan Lentera Raya Gresik adalah selama 1 sampai 2 Tahun sebanyak 29 responden atau (46,8%), untuk 3 sampai 4 Tahun sebanyak 17 responden atau (27,4%), untuk 5 sampai 6 Tahun sebanyak 9 responden atau (14,4%), untuk 7 sampai 8 Tahun sebanyak 4 responden atau (6,4%), sedangkan yang paling sedikit yaitu rentang waktu 9 sampai 10 Tahun sebanyak 3 responden atau (4,9%). Berdasarkan data perusahaan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang bekerja selama 1-4 tahun di PT Wahana Lentera Raya, sehingga responden penelitian pun sebagian besar memiliki latar belakang lama bekerja sekitar 1-4 tahun.

4.3 Penilaian Masing-Masing Variabel

Pembahasan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator pertanyaan. Penentuan nilai kategori atas masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:80). Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{4 - 1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Sehingga didapatkan batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategori Mean Variabel

| Interval | Kategori | Nilai |
|-------------|---------------|-------|
| 1,00 < 1,75 | Tidak Setuju | 1 |
| 1,75 < 2,50 | Kurang Setuju | 2 |
| 2,50 < 3,25 | Setuju | 3 |
| 3,25 < 4,00 | Sangat Setuju | 4 |

Sumber: Peneliti (2020)

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Respon Variabel Disiplin Kerja

| Indikator | Pertanyaan | Skor | | | | Total (Frekuensi x Bobot Skor) | Mean |
|----------------------|---|------|----|----|----|---|------|
| | | TS | KS | S | SS | | |
| Tujuan dan Kemampuan | Karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya. | 0 | 7 | 51 | 4 | 183 | 2,95 |
| Keteladanan Pimpinan | Pimpinan harus memberikan contoh menjadi pemimpin yang baik kepada karyawan. | 0 | 3 | 54 | 5 | 188 | 3,03 |
| Balas Jasa | Karyawan menerima balas jasa yang setimpal dari perusahaan. | 0 | 2 | 50 | 10 | 194 | 3,13 |
| Keadilan | Perusahaan bersikap adil dalam mengambil kebijakan terhadap karyawannya. | 0 | 4 | 50 | 8 | 190 | 3,06 |
| Pengawasan Melekat | Pimpinan harus mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. | 0 | 5 | 50 | 7 | 188 | 3,03 |
| Sanksi Hukuman | Karyawan mendapat sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan. | 0 | 4 | 54 | 4 | 186 | 3,00 |
| Ketegasan | Pimpinan mampu bersikap tegas sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. | 0 | 6 | 51 | 5 | 185 | 2,98 |
| Hubungan kemanusiaan | Pimpinan memperlakukan setiap karyawannya secara manusiawi. | 0 | 4 | 53 | 5 | 187 | 3,02 |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.5, diketahui bahwa indikator disiplin kerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik dengan skor tertinggi adalah balas jasa dengan total 194 dan mean 3,13.

4.3.2 Variabel Kerjasama Tim

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah kerjasama tim dengan indikator tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, pengambilan keputusan kooperatif, suasana kepercayaan, rasa memiliki, keterampilan mendengarkan yang baik dan partisipasi semua anggota. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Respon Variabel Kerjasama Tim

| Indikator | Pertanyaan | Skor | | | | (Total) Frekuensi x Bobot Skor | Mean |
|-------------------------------------|--|------|----|----|----|--------------------------------------|------|
| | | TS | KS | S | SS | | |
| Tujuan yang jelas | Karyawan mamapu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan. | 3 | 2 | 52 | 5 | 183 | 2,95 |
| Terbuka dan jujur dalam komunikasi | Karyawan mampu mengatakan yang sebenarnya jika terjadi kesalahan. | 3 | 3 | 52 | 4 | 181 | 2,91 |
| Pengambilan keputusan kooperatif | Karyawan aktif dalam memberikan pendapat. | 3 | 3 | 52 | 4 | 181 | 2,91 |
| Suasana kepercayaan | Para karyawan saling mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik. | 2 | 1 | 56 | 3 | 184 | 2,97 |
| Rasa memiliki | Para karyawan saling membantu jika ada bagian yang belum terselesaikan. | 4 | 3 | 51 | 4 | 179 | 2,89 |
| Keterampilan mendengarkan yang baik | Karyawan mampu mendengarkan dengan baik instruksi yang diberikan. | 5 | 3 | 50 | 4 | 177 | 2,85 |
| Partisipasi semua anggota | Karyawan mampu mengajak karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas | 2 | 2 | 53 | 5 | 185 | 2,98 |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.6, diketahui bahwa indikator kerjasama tim karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik dengan skor tertinggi adalah partisipasi semua anggota dengan total 185 dan mean 2,98.

4.3.3 Variabel Kompensasi

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator gaji, upah dan insentif. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Respon Variabel Kompensasi

| Indikator | Pertanyaan | Skor | | | | Total (Frekuensi x Bobot Skor) | Mean |
|-----------|--|------|----|----|----|---|------|
| | | TS | KS | S | SS | | |
| Gaji | Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). | 0 | 0 | 52 | 10 | 238 | 3,83 |
| Upah | Karyawan puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. | 0 | 0 | 57 | 5 | 243 | 3,91 |
| Insentif | Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. | 0 | 0 | 55 | 7 | 241 | 3,88 |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7, diketahui bahwa indikator kompensasi karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik dengan skor tertinggi adalah upah dengan total 243 dan mean 3,91.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Respon Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Pertanyaan | Skor | | | | Frekuensi x Bobot Skor | Total per Indikator | Mean |
|-----------|--|------|----|----|----|------------------------------|------------------------|------|
| | | TS | KS | S | SS | | | |
| Kualitas | Para karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar produk kerja yang telah ditetapkan. | 0 | 0 | 60 | 2 | 186 | 373 | 3,01 |
| | Atasan puas dengan hasil kerja para karyawan. | 0 | 1 | 61 | 0 | 183 | | |
| Kuantitas | Para karyawan mampu menghasilkan produk kerja sesuai dengan target yang ditetapkan | 0 | 0 | 60 | 2 | 188 | 377 | 3,04 |
| | Jumlah produk yang dihasilkan para karyawan telah sesuai target. | 0 | 1 | 61 | 1 | 189 | | |
| Waktu | Para karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan. | 0 | 0 | 61 | 1 | 187 | 369 | 2,98 |
| | Para karyawan tidak pernah ditegur/mendapat sanksi karena terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | 0 | 4 | 58 | 0 | 182 | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|--|---|---|----|---|-----|-----|------|
| Kerjasama antar karyawan | Para karyawan mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja. | 3 | 3 | 52 | 4 | 181 | 365 | 2,94 |
| | Para karyawan saling menghargai ide dan kinerja satu sama lain. | 2 | 3 | 52 | 5 | 184 | | |
| Penekanan biaya | Para karyawan turut menjaga dan merawat peralatan perusahaan. | 0 | 1 | 59 | 2 | 187 | 375 | 3,02 |
| | Para karyawan hanya menggunakan bahan dan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan | 0 | 0 | 60 | 2 | 188 | | |
| Pengawasan | Pekerjaan para karyawan diawasi oleh atasan. | 0 | 0 | 60 | 2 | 188 | 374 | 3,01 |
| | Ketika melakukan kesalahan, atasan akan memberikan teguran dan memberikan saran perbaikan pada karyawan. | 0 | 1 | 60 | 1 | 186 | | |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7, diketahui bahwa indikator kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik dengan skor tertinggi adalah kuantitas dengan total per indikator 377 dan mean 3,04.

4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan

data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka aitem tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22, didapatkan validitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Aitem Variabel Independen

| Variabel | Aitem | Koefisien Validitas | Simpulan |
|---------------------|--------------|----------------------------|-----------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 1 | 0,729 | Valid |
| | 2 | 0,569 | Valid |
| | 3 | 0,646 | Valid |
| | 4 | 0,748 | Valid |
| | 5 | 0,691 | Valid |
| | 6 | 0,352 | Valid |
| | 7 | 0,349 | Valid |
| | 8 | 0,350 | Valid |
| Kerjasama Tim (X2) | 1 | 0,557 | Valid |
| | 2 | 0,619 | Valid |
| | 3 | 0,690 | Valid |
| | 4 | 0,633 | Valid |
| | 5 | 0,685 | Valid |
| | 6 | 0,697 | Valid |
| | 7 | 0,677 | Valid |
| Kompensasi (X3) | 1 | 0,896 | Valid |
| | 2 | 0,826 | Valid |
| | 3 | 0,792 | Valid |

Sumber: Peneliti (2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel independen, yaitu disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada ketiga variabel independen tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur. Pada tabel di bawah, disajikan data yang menunjukkan koefisien validitas aitem-aitem pernyataan pada variabel dependen, yaitu variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui koefisien validitas pada aitem-aitem pernyataan berada di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pernyataan yang tercantum valid dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Aitem Variabel Dependen

| Variabel | Aitem | Koefisien Validitas | Simpulan |
|----------------------|-------|---------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,541 | Valid |
| | 2 | 0,478 | Valid |
| | 3 | 0,541 | Valid |
| | 4 | 0,385 | Valid |
| | 5 | 0,345 | Valid |
| | 6 | 0,699 | Valid |
| | 7 | 0,913 | Valid |
| | 8 | 0,902 | Valid |
| | 9 | 0,710 | Valid |
| | 10 | 0,541 | Valid |
| | 11 | 0,394 | Valid |
| | 12 | 0,389 | Valid |

Sumber: Peneliti (2020)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-

sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Simpulan |
|----------------------|-----------------------------|----------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,678 | Reliabel |
| Kerjasama Tim (X2) | 0,771 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,784 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,813 | Reliabel |

Sumber: Peneliti (2020)

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud untuk menguji keadaan baik-turunnya variabel dependen yang dipengaruhi oleh 2 atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2017:275). Perhitungan analisis data penelitian akan dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik IBM SPSS versi 22. Menurut Sugiyono (2017:277), metode analisis regresi berganda memungkinkan untuk mengetahui nilai kontribusi dari masing-

masing variabel independen terhadap kemunculan variabel dependen dan dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, didapatkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
|---|-----------------------------|-----------|---------------------------|------|
| | B | Std.Error | Beta | |
| (Constant) | 2.030 | .269 | | .000 |
| Disiplin Kerja | .075 | .073 | .098 | .008 |
| Kerjasama Tim | .195 | .048 | .336 | .003 |
| Kompensasi | .201 | .064 | .459 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Peneliti (2020)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,030 + 0,075 X_1 + 0,195 X_2 + 0,201 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,030 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1), kerjasama tim (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 2,030.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,075 dan bernilai positif menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang searah. Artinya apabila disiplin kerja (X_1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_2) dan kompensasi (X_3) konstan.

- c. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X2) sebesar 0,195 dan bernilai positif menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang searah. Artinya apabila kerjasama tim (X2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X3) konstan.
- d. Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,201 dan bernilai positif menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang searah. Artinya apabila kompensasi (X3) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) konstan.

4.4.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat pada nilai *R Squared* (R^2) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R^2 terletak pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .693 | .480 | .453 | .11591 |
| a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kompensasi b. Sependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,480 atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa 48% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya disiplin kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hipotesis pertama terbukti kebenarannya apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} . F_{tabel} untuk 3 variabel bebas dengan jumlah sampel 62 orang dan probabilitas 0,05 adalah 2,76 (df $N_1=3$; df $N_2=58$). Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | F | ANOVA Regression (Sig.) |
|--|------|----------|-------------------|--------|-------------------------|
| 1 | .693 | .480 | .453 | 17.870 | .000 |
| Variabel dependen: Kinerja Karyawan | | | | | |
| Prediktor: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kompensasi | | | | | |

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik terbukti kebenarannya dengan nilai signifikansi ANOVA Regression sebesar 0,000 (<0.05) dan nilai F_{hitung} sebesar 17,870 ($> F_{tabel} 2,76$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial:

1. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. t_{tabel} untuk 3 variabel bebas dengan jumlah sampel 62 orang dan probabilitas 0,05 adalah 1,67155.
2. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel bebas (disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.030 | .269 | | 7.540 | .000 |
| Disiplin Kerja | .075 | .073 | .098 | 1.728 | .008 |
| Kerjasama Tim | .195 | .048 | .336 | 3.048 | .003 |
| Kompensasi | .201 | .064 | .459 | 4.194 | .000 |

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa hipotesis kedua bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik terbukti kebenarannya dikarenakan nilai signifikansi pada 3 variabel bebas adalah di bawah 0,05 dan nilai t_{hitung} disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi masing-masing sebesar 1,728; 3,048 dan 4,194 ($> t_{tabel 1, 67155}$).

c. Variabel yang Berpengaruh Dominan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh paling kuat atau dominan diantara 3 variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan kompensasi (X3). Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai koefisien regresi yang distandarkan (β) *Standardized of Coefficients* antar ketiga variabel bebas yang diteliti. Variabel yang memiliki koefisien β *Standardized of Coefficients* terbesar

adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh terkuat atau dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik” terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta *Standardized Coefficients* variabel kompensasi sebesar 0,459 dan lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kerjasama tim.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Variabel-variabel independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 48% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel di luar penelitian ini.

4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji F yang dilakukan, disimpulkan bahwa disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ANOVA Regression sebesar 0,000 (<0.05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi

berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik diterima.

Keberadaan disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi menjadi 3 variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi milenial yang dalam hal ini adalah karyawan generasi milenial di PT Wahana Lentera Raya Gresik. Ketiga variabel independen tersebut memiliki arah pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan generasi milenial di PT Wahana Lentera Raya Gresik dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan disiplin kerja yang ditetapkan, kerjasama tim yang dibangun dalam suatu penugasan dan kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seluruhnya berada di bawah 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel bebas disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi lebih besar dari t_{tabel} 1,67155.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Sutrisno, 2016:86). Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem

atau peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wairooy, 2017:21) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kerjasama tim juga terbukti sebagai salah satu faktor penting lain yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial PT Wahana Lentera Raya Gresik. Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas (Bachtiar dalam Muhti, 2017:118). Kerjasama tim menjadi penting dikarenakan dengan adanya kerjasama tim pada karyawan perusahaan termasuk PT Wahana Lentera Raya Gresik, maka setiap anggota memiliki kesempatan untuk saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim. Hal ini sejalan dengan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggiki dkk (2017:3026) bahwa kerjasama tim yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor lain yang juga terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi milenial, khususnya pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung (Hasibuan, 2017:119). Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan perusahaan termasuk PT Wahana Lentera Raya Gresik akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprianggi dkk (2018:150) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik juga telah dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beta *Standardized Coefficients* variabel kompensasi sebesar 0,459 atau lebih besar jika dibandingkan dengan nilai beta pada variabel disiplin kerja dan kerjasama tim.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan generasi milenial PT Wahana Lentera Raya Gresik sangat dipengaruhi kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dominannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial ini dipengaruhi oleh karakteristik generasi milenial yang berfokus pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya sebagai cara untuk dapat memperlebar jangkauan konsumsi sosial (Tari dalam

Bencsik & Juhasz, 2017:93). Dengan fokus pencapaian tersebut, maka kesesuaian kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam rentang yang cukup besar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F_{hitung} 17,870 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,76.
- b. Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Setiap variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan masing-masing adalah sebesar 1,728; 3,048 dan 4,194. Berdasarkan nilai beta *Unstandardized Coefficients* yang bernilai positif pada setiap variabel bebas tersebut menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif atau dengan kata lain disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik.

- c. Bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Dominansi variabel tersebut diketahui dari nilai beta *Standardized Coefficients* sebesar 0,459. Dominansi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik generasi milenial yang berfokus pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan disiplin kerja dan kerjasama tim pada karyawan perusahaan sehingga kinerja karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik pun dapat meningkat.
2. Penetapan kompensasi yang tepat menjadi salah satu hal penting yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik, utamanya generasi milenial.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan melibatkan generasi atau karyawan di perusahaan atau instansi yang berbeda sehingga memungkinkan adanya temuan-temuan baru yang tentunya dapat memperluas kebermanfaatan penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, Farid, dkk. 2015. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, vol.9, no.2
- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. 2018. Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, vol.6, no. 2, pp.143-155.
- Bandari, Ani S. 2016. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Laporan Akhir*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang
- Bencsik, A., & Juhasz, T. 2017. 'Y and Z generations at Workplaces'. *Journal of Competitiveness*, vol. 8, no. 3, pp.90-106.
- Chaerunniza, Winda J. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank CIMB Niaga Bandung. *Jurnal Ekonomi Inaba*, pp.1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, D. A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Skripsi*, President University, Cikarang.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J 2018. Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp.417-424.
- Manik, Sudarmin 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. vol.1, no.4, pp.257-264.
- Muhti, A. F., Sunaryo, H., & Khoirul, M 2017. Pengaruh kerjasama Tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *e-Jurnal Riset Manajemen*, pp.114-125.
- Nugroho, R. S 2016. *Pengantar Teori Strauss-Howe*. Bandung, Majalah Ganesha.

- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G 2017. Pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Journal EMBA*, vol. 6, no. 2, pp.3018-3027.
- Putra, Y. S 2016. 'Theoretical Review: Teori perbedaan generasi'. *Among Makarti*, vol. 9, no. 18, 123-134.
- Satria, A. S., & Dewi, L 2018. Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Pranoesa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3 no. 2, pp.170-179.
- Sharma, Rahul., & Mani, Puja. 2012. 'Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations'. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research*, vol.1, no.8, pp.154-171.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. 2018. Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, vol. 6, no. 1, pp.12-23.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulvatunajah, Novia., & Cahyospuro, Wibowo. 2019. Analisis kerjasama tim dan efisiensi kerja karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. pp.1184-1193.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 4, no. 1, pp.15-24.
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 37, no. 2, pp.28-37.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA
PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

Perkenalkan saya Tsabitah Octasyah Bansich, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya. Dalam rangka menyelesaikan studi, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir. Penelitian ini dilakukan guna memperoleh informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.

Informasi atau data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga isian atau jawaban yang diperoleh bersifat rahasia. Apabila Bapak/Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner ini, silahkan berikan tanda centang pada kotak di samping pernyataan “Ya, saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini”.

Ya, saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Saya ucapkan terima kasih atas bantuan/partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Tsabitah Octasyah Bansich

Petunjuk Pengerjaan:

Berikut terdapat 32 pernyataan mengenai pekerjaan dan kepuasan Bapak/Ibu terhadap kinerja Bapak/Ibu di PT Wahana Lentera Raya Gresik. Berikan jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (V) pada salah satu dari 4 pilihan jawaban yang menjelaskan seberapa setuju Bapak/Ibu dengan pernyataan tersebut.

TS : Tidak setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | TS | KS | S | SS |
|-----|---|----|----|---|----|
| 1 | Karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya. | | | | |
| 2 | Pimpinan harus memberikan contoh menjadi pemimpin yang baik kepada karyawan. | | | | |
| 3 | Karyawan menerima balas jasa yang setimpal dari perusahaan. | | | | |
| 4 | Perusahaan bersikap adil dalam mengambil kebijakan terhadap karyawannya. | | | | |
| 5 | Pimpinan harus mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. | | | | |
| 6 | Karyawan mendapat sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan. | | | | |
| 7 | Pimpinan mampu bersikap tegas sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | |
| 8 | Pimpinan memperlakukan setiap karyawannya secara manusiawi. | | | | |
| 9 | Karyawan mamapu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan. | | | | |
| 10 | Karyawan mampu mengatakan yang sebenarnya jika terjadi kesalahan. | | | | |
| 11 | Karyawan aktif dalam memberikan pendapat. | | | | |
| 12 | Para karyawan saling mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik. | | | | |
| 13 | Para karyawan saling membantu jika ada bagian yang belum terselesaikan. | | | | |
| 14 | Karyawan mampu mendengarkan dengan baik instruksi yang diberikan. | | | | |
| 15 | Karyawan mampu mengajak karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas | | | | |

| No. | Pernyataan | TS | KS | S | SS |
|-----|--|----|----|---|----|
| 16 | Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional (UMR) | | | | |
| 17 | Karyawan puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. | | | | |
| 18 | Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan | | | | |
| 19 | Para karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar produk kerja yang telah ditetapkan. | | | | |
| 20 | Atasan puas dengan hasil kerja para karyawan. | | | | |
| 21 | Para karyawan mampu menghasilkan produk kerja sesuai dengan target yang ditetapkan | | | | |
| 22 | Jumlah produk yang dihasilkan para karyawan telah sesuai target. | | | | |
| 23 | Para karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan. | | | | |
| 24 | Para karyawan tidak pernah ditegur/mendapat sanksi karena terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | |
| 25 | Para karyawan mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja. | | | | |
| 26 | Para karyawan saling menghargai ide dan kinerja satu sama lain. | | | | |
| 27 | Para karyawan turut menjaga dan merawat peralatan perusahaan. | | | | |
| 28 | Para karyawan hanya menggunakan bahan dan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan | | | | |
| 29 | Pekerjaan para karyawan diawasi oleh atasan. | | | | |
| 30 | Ketika melakukan kesalahan, atasan akan memberikan teguran dan memberikan saran perbaikan pada karyawan. | | | | |

Lampiran 2: Surat Izin Ambil Data



YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya Telp. 031 - 8285602, 8291055, Fax. 031 - 8285601

Nomor : 86/LPPM / III/ 2020/LPPM/UBHARA Surabaya, 18 Maret 2020
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:
 Pimpinan
 PT. Wahana Lentera Raya
 Jl.Raya Legundi No.99 Driyorejo
 Di - Gresik

Dengan Hormat,

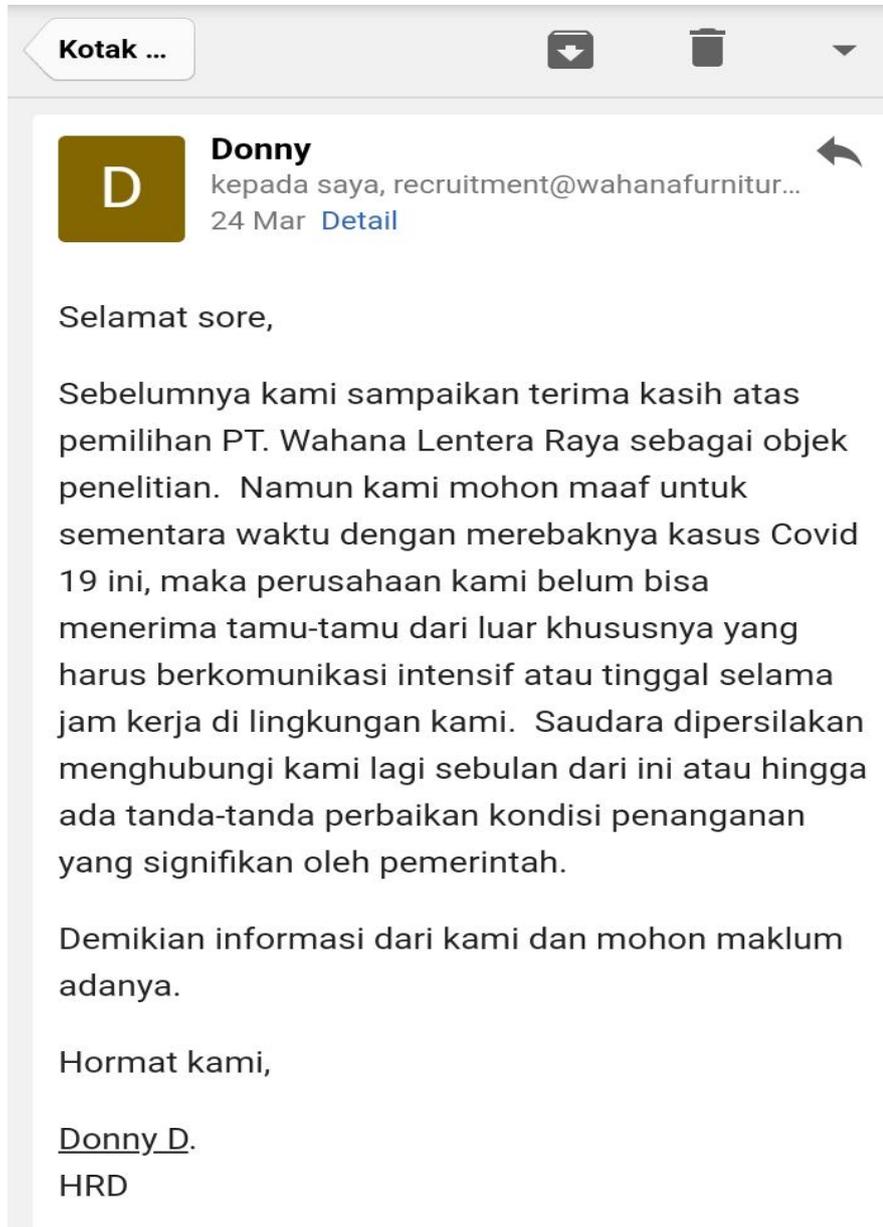
Sehubungan dengan tugas penulisan skripsi guna menyelesaikan Kuliah S1, dengan ini kami Mohon bantuan / bimbingan Bapak / Ibu untuk dapatnya memberikan Ijin Kepada mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini untuk mengadakan penelitian pada Instansi / Kantor yang Bapak / Ibu pimpin guna memperoleh data yang berkaitan dengan judul Skripsi.

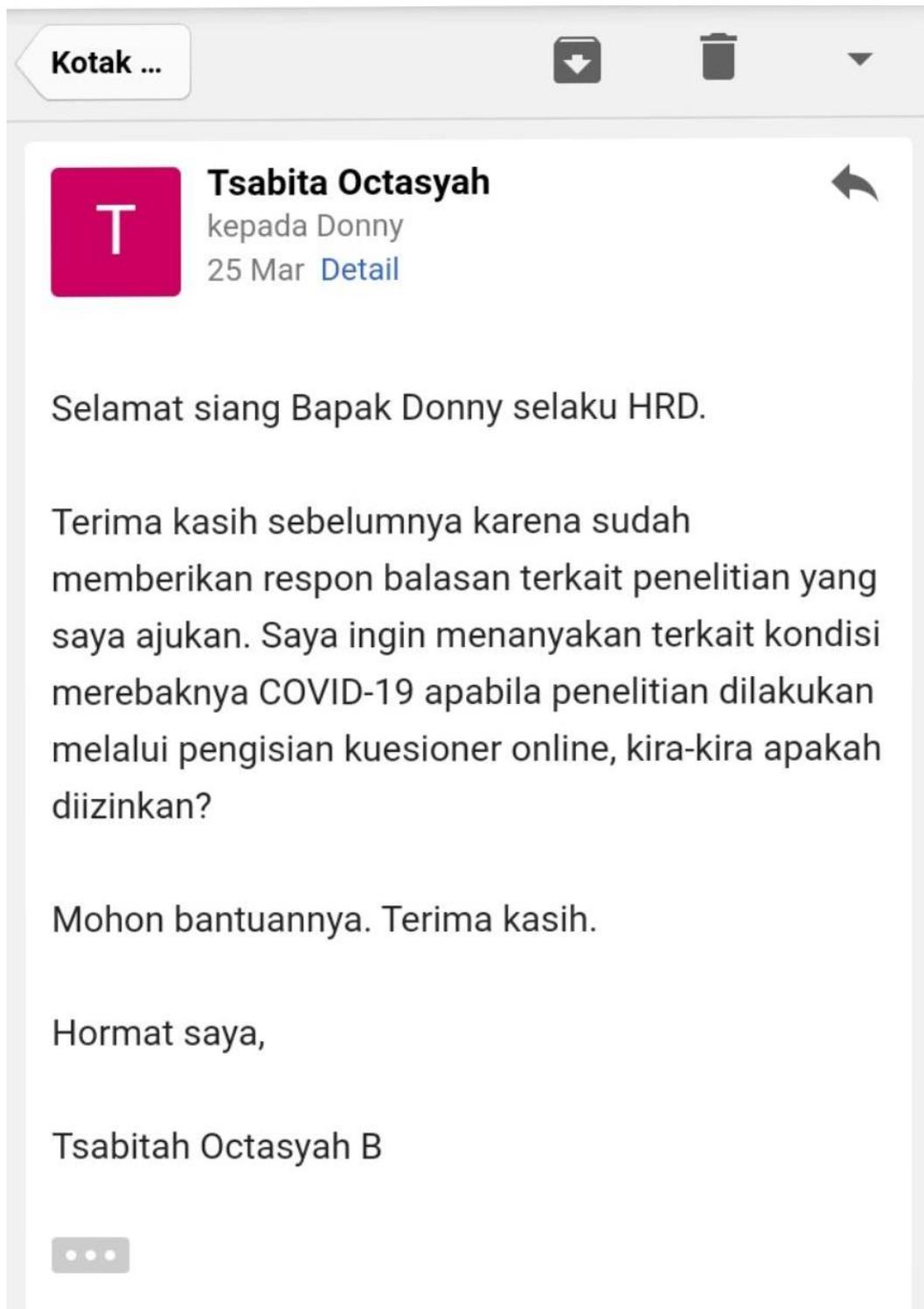
Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Tsabitah Octasyah Bansich
 NIM : 1612121034
 Semester : VIII
 Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen (SDM)
 Lokasi : PT. Wahana Lentera Raya Jl.Raya Legundi No.99 Driyorejo
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kerja sama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada PT.Wahana Lentera Raya

Demikian Surat Permohonan Ijin Penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 3: Izin Ambil Data







Lampiran 4: Gedung PT Wahana Lentera Raya Gresik



Lampiran 5: Data Diri Responden

| No | Name | Jenis Kelamin | Tahun Lahir | Tanggal Masuk Kerja | Lama Kerja |
|----|-------------------------------|---------------|-------------|---------------------|------------|
| 1 | ABDUL ROCHMAN | Laki-Laki | 1988 | 7/20/2018 | 1 tahun |
| 2 | REVALDY AJI HIMAWAN | Laki-Laki | 1995 | 8/20/2018 | 1 tahun |
| 3 | IPAN BUDI HARTANTO | Laki-Laki | 1990 | 7/18/2018 | 1 tahun |
| 4 | HERLINA EKA WULANDARI | Perempuan | 1994 | 5/2/2018 | 2 tahun |
| 5 | HERDI ARISAPUTRO | Laki-Laki | 1985 | 6/7/2018 | 2 tahun |
| 6 | AGUNG ARIFIAN TO | Laki-Laki | 1986 | 1/2/2019 | 1 tahun |
| 7 | HENGKY SUTANTO | Laki-Laki | 1983 | 8/9/2018 | 2 tahun |
| 8 | LARAS BINARWATI | Perempuan | 1993 | 12/10/2018 | 1 tahun |
| 9 | MUHAMMAD AL IMRON | Laki-Laki | 1980 | 12/17/2018 | 1 Tahun |
| 10 | DEA ARIGHI | Perempuan | 1993 | 5/7/2018 | 2 Tahun |
| 11 | ANDER SA'ID | Laki-Laki | 1994 | 7/2/2018 | 1 Tahun |
| 12 | SHIERLY TRISNAWATI GUNAWAN | Perempuan | 1983 | 4/1/2019 | 1 Tahun |
| 13 | PUTRI SION SILALAH I | Perempuan | 1995 | 5/4/2018 | 2 Tahun |
| 14 | JONATHAN CHRISTIAN BESUNI, ST | Laki-Laki | 1986 | 4/1/2019 | 1 Tahun |
| 15 | YOHANA ILLONA RACHMASARI | Perempuan | 1991 | 10/8/2018 | 1 Tahun |
| 16 | IVAN PICASS PRADANA | Laki-Laki | 1993 | 1/21/2019 | 1 Tahun |
| 17 | NOVIA FITRIANTI | Perempuan | 1993 | 2/8/2018 | 2 Tahun |
| 18 | ARIF MIFTAKHUL HUDA | Laki-Laki | 1986 | 12/4/2017 | 2 Tahun |
| 19 | JONI SALIM | Laki-Laki | 1991 | 4/10/2018 | 2 Tahun |
| 20 | DAVID CHRISTIAN DJUNARKO | Laki-Laki | 1994 | 2/19/2018 | 2 Tahun |
| 21 | NATALIA IRAWAN | Perempuan | 1988 | 10/2/2017 | 2 Tahun |
| 22 | DODIK AGUS TRI WIDODO | Laki-Laki | 1991 | 1/2/2018 | 2 Tahun |
| 23 | ALIS RATNA WITANTRI | Perempuan | 1992 | 1/2/2018 | 2 Tahun |
| 24 | ANGGORO WIDHIONUGROHO | Laki-Laki | 1984 | 8/18/2017 | 2 Tahun |
| 25 | OTNIELVI LINGGI ALLO | Perempuan | 1994 | 11/1/2017 | 2 Tahun |
| 26 | YUYUT GUSTI | Perempuan | 1992 | 10/2/2017 | 2 Tahun |
| 27 | DESTANIA ALAMANDA DESFANNY | Perempuan | 1992 | 11/6/2017 | 2 Tahun |
| 28 | DWI LISTASARI | Perempuan | 1992 | 8/1/2017 | 2 Tahun |
| 29 | MOCHAMMAD SHOLECHUDDIN | Laki-Laki | 1989 | 8/1/2017 | 2 Tahun |
| 30 | FERI ANGGRA IRAWAN | Laki-Laki | 1989 | 4/3/2017 | 3 Tahun |

| | | | | | |
|----|---------------------------|-----------|------|------------|----------|
| 31 | ESTHER PATRICIA WIRANTONO | Perempuan | 1991 | 11/1/2016 | 3 Tahun |
| 32 | IVAN KURNIAWAN | Laki-Laki | 1988 | 3/1/2017 | 3 Tahun |
| 33 | MOCH. AGUS | Laki-Laki | 1985 | 12/1/2016 | 3 Tahun |
| 34 | ENRIKO SATRIA PUJINUGROHO | Perempuan | 1989 | 11/16/2016 | 3 Tahun |
| 35 | JEFFRY MARTIN SUHENDRA | Perempuan | 1989 | 9/20/2016 | 3 Tahun |
| 36 | MUHAMMAD FARIZ KUSUMA | Perempuan | 1990 | 2/13/2017 | 3 Tahun |
| 37 | BERLIN GLORY HASIBUAN | Perempuan | 1994 | 4/3/2017 | 3 Tahun |
| 38 | DIASTRI AGUSTINA | Perempuan | 1993 | 7/1/2016 | 3 Tahun |
| 39 | SIGIT TRISATRIYO | Laki-Laki | 1985 | 3/13/2017 | 3 Tahun |
| 40 | BUDI SAPTONO | Laki-Laki | 1987 | 3/13/2017 | 3 Tahun |
| 41 | ENGGAR HADI PRAYOGA | Laki-Laki | 1991 | 4/3/2017 | 3 Tahun |
| 42 | MUSTOFA NUR ALATIF | Laki-Laki | 1993 | 5/16/2016 | 4 Tahun |
| 43 | MOHAMAD SAHRUL ABIDIN | Laki-Laki | 1994 | 2/1/2017 | 3 Tahun |
| 44 | AGUS ARDIANSYAH | Laki-Laki | 1985 | 5/11/2015 | 5 Tahun |
| 45 | INDRA WIDYASTUTIK | Perempuan | 1981 | 11/19/2015 | 4 Tahun |
| 46 | KARTONO | Laki-Laki | 1988 | 6/22/2015 | 5 Tahun |
| 47 | HENDRO PRAMUDHITO | Laki-Laki | 1982 | 8/10/2015 | 4 Tahun |
| 48 | SLAMET CHOLIS PURWANTO | Laki-Laki | 1985 | 2/1/2016 | 4 Tahun |
| 49 | Y. YULI TRI PURNAAJI | Perempuan | 1987 | 5/4/2015 | 5 Tahun |
| 50 | RIRIK NUR HALIMAH | Perempuan | 1987 | 11/11/2013 | 6 Tahun |
| 51 | DEDIK SUPRIADI | Laki-Laki | 1984 | 5/7/2014 | 6 Tahun |
| 52 | ARIS ADI NUGROHO | Laki-Laki | 1992 | 2/3/2014 | 6 Tahun |
| 53 | ADRIYANTO | Laki-Laki | 1987 | 1/6/2014 | 6 Tahun |
| 54 | IMAN ANDIK SUKARIAWAN | Laki-Laki | 1984 | 2/17/2014 | 6 Tahun |
| 55 | CAHYO SAMPURNO | Laki-Laki | 1992 | 2/3/2014 | 6 Tahun |
| 56 | SUMIATI | Perempuan | 1981 | 7/22/2011 | 8 Tahun |
| 57 | KURNIAWAN SUCIONO WIBOWO | Laki-Laki | 1981 | 10/20/2011 | 8 Tahun |
| 58 | WIJI WAHYUDI | Laki-Laki | 1980 | 3/1/2012 | 8 Tahun |
| 59 | LIA IKA RUSMAYA | Perempuan | 1980 | 9/17/2011 | 8 Tahun |
| 60 | SUWANDI | Laki-Laki | 1982 | 3/9/2011 | 9 Tahun |
| 61 | MUHAMMAD ANDIK | Laki-Laki | 1982 | 4/7/2011 | 9 Tahun |
| 62 | BENNY ARI WIJAYA | Laki-Laki | 1982 | 3/8/2010 | 10 Tahun |

Lampiran 6: Data Kuesioner

Disiplin Kerja

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1 Total | X1 Mean |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|---------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 2.875 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2.5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2.875 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 2.875 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2.625 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3.125 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3.25 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 2.875 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2.875 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.375 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.375 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2.875 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2.625 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2.75 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2.75 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.375 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2.875 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3.125 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2.875 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3.125 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3.25 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 2.875 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.125 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2.714 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3.143 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2.714 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2.857 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 17 | 2.429 |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2.857 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3.714 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.143 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2.714 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3.143 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2.857 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3.143 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3.571 |
| 49 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 14 | 2 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3.286 |
| 54 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 17 | 2.429 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 60 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 16 | 2.286 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3.429 |

Kompensasi

| No | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3 Total | X3 Mean | No | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3 Total | X3 Mean |
|----|------|------|------|-------------|------------|----|------|------|------|-------------|------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3.667 | 32 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3.667 | 34 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 37 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 38 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3.333 | 39 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 40 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 41 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3.333 | 43 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 44 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 45 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 46 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 47 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3.667 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 49 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 50 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 51 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 53 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3.667 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 54 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 55 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 56 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3.333 | 57 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3.333 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 58 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 59 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 61 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 62 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3.333 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3.417 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 | 3.25 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 2.917 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 | 3.167 |

Lampiran 7: Validitas dan Reliabilitas

Validitas

a. Disiplin Kerja

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | DisiplinKerja |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|---------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .441** | .402** | .637** | .448** | 0 | 0.087 | 0.106 | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0.001 | 0 | 0 | 1 | 0.501 | 0.412 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .441** | 1 | .294* | .297* | .302* | 0.126 | 0.003 | 0.115 | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0.02 | 0.019 | 0.017 | 0.331 | 0.979 | 0.375 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .402** | .294* | 1 | .483** | .502** | 0 | 0.103 | -0.013 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0.02 | | 0 | 0 | 1 | 0.426 | 0.92 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .637** | .297* | .483** | 1 | .580** | 0 | 0.094 | 0.091 | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.019 | 0 | | 0 | 1 | 0.469 | 0.481 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .448** | .302* | .502** | .580** | 1 | 0 | 0.177 | -0.003 | .691** |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.017 | 0 | 0 | | 1 | 0.168 | 0.981 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.6 | Pearson Correlation | 0 | 0.126 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0.118 | .352* |
| | Sig. (2-tailed) | 1 | 0.331 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 0.361 | 0.048 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.7 | Pearson Correlation | 0.087 | 0.003 | 0.103 | 0.094 | 0.177 | 0 | 1 | 0.203 | .349** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.501 | 0.979 | 0.426 | 0.469 | 0.168 | 1 | | 0.114 | 0.005 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.8 | Pearson Correlation | 0.106 | 0.115 | -0.013 | 0.091 | -0.003 | 0.118 | 0.203 | 1 | .350** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.412 | 0.375 | 0.92 | 0.481 | 0.981 | 0.361 | 0.114 | | 0.005 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| DisiplinKerja | Pearson Correlation | .729** | .569** | .646** | .748** | .691** | .252* | .349** | .350** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.048 | 0.005 | 0.005 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

b. Kerjasama Tim

Correlations

| | | KerjasamaTim | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | 1 | .557** | .619** | .690** | .633** | .685** | .697** | .677** |

| | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.1 | Pearson Correlation | .557** | 1 | 0.201 | 0.094 | .327** | .277* | .253* | .414** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0.118 | 0.468 | 0.01 | 0.03 | 0.047 | 0.001 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .619** | 0.201 | 1 | .355** | .325* | .464** | 0.241 | 0.235 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.118 | | 0.005 | 0.01 | 0 | 0.059 | 0.066 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .690** | 0.094 | .355** | 1 | .392** | .415** | .424** | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.468 | 0.005 | | 0.002 | 0.001 | 0.001 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .633** | .327** | .325* | .392** | 1 | 0.17 | .554** | 0.222 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.01 | 0.01 | 0.002 | | 0.185 | 0 | 0.083 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .685** | .277* | .464** | .415** | 0.17 | 1 | .292* | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.03 | 0 | 0.001 | 0.185 | | 0.021 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .697** | .253* | 0.241 | .424** | .554** | .292* | 1 | .349** |

| | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.047 | 0.059 | 0.001 | 0 | 0.021 | | 0.005 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .677** | .414** | 0.235 | .474** | 0.222 | .432** | .349** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.001 | 0.066 | 0 | 0.083 | 0 | 0.005 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

c. Kompensasi

Correlations

| | | Kompensasi | X3.1 | X3.2 | X3.3 |
|------------|---------------------|------------|--------|--------|--------|
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | .896** | .826** | .792** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.1 | Pearson Correlation | .896** | 1 | .675** | .536** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .826** | .675** | 1 | .456** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .792** | .536** | .456** | 1 |

| | | | | |
|-----------------|----|----|----|----|
| Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 |

d. Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Kinerja Karyawan | Y1.1 | Y1.2 | Y2.1 | Y2.2 | Y3.1 | Y3.2 | Y4.1 | Y4.2 | Y5.1 | Y5.2 | Y6.1 | Y6.2 |
|-----------------|---------------------|------------------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| KinerjaKaryawan | Pearson Correlation | 1 | .541** | .478** | .541** | .385** | .345** | .699** | .913** | .902** | .710** | .541** | .394** | .389* |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0 | 0 | 0.002 | 0.006 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.002 | 0.023 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y1.1 | Pearson Correlation | .541** | 1 | 0.023 | 1.000** | 0 | -0.023 | 0.048 | .360** | .372** | .819** | .483** | -0.033 | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0.857 | 0 | 1 | 0.857 | 0.711 | 0.004 | 0.003 | 0 | 0 | 0.797 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .478** | 0.023 | 1 | 0.023 | .713** | 0.016 | .488** | .449** | 0.244 | .593** | 0.023 | 0.023 | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.857 | | 0.857 | 0 | 0.899 | 0 | 0 | 0.056 | 0 | 0.857 | 0.857 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y2.1 | Pearson Correlation | .541** | 1.000** | 0.023 | 1 | 0 | -0.023 | 0.048 | .360** | .372** | .819** | .483** | -0.033 | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0.857 | | 1 | 0.857 | 0.711 | 0.004 | 0.003 | 0 | 0 | 0.797 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y2.2 | Pearson Correlation | .385** | 0 | .713** | 0 | 1 | 0 | .366** | .328** | 0.177 | .409** | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.002 | 1 | 0 | 1 | | 1 | 0.003 | 0.009 | 0.168 | 0.001 | 1 | 1 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y3.1 | Pearson Correlation | .345** | -0.023 | 0.016 | -0.023 | 0 | 1 | 0.034 | .253* | .261* | -0.009 | .701** | .701** | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.006 | 0.857 | 0.899 | 0.857 | 1 | | 0.795 | 0.048 | 0.041 | 0.942 | 0 | 0 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y3.2 | Pearson Correlation | .699** | 0.048 | .488** | 0.048 | .366** | 0.034 | 1 | .681** | .760** | .319* | 0.048 | 0.048 | .366** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.711 | 0 | 0.711 | 0.003 | 0.795 | | 0 | 0 | 0.012 | 0.711 | 0.711 | 0.003 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y4.1 | Pearson Correlation | .913** | .360** | .449** | .360** | .328** | .253* | .681** | 1 | .862** | .548** | .360** | .360** | 0.164 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.004 | 0 | 0.004 | 0.009 | 0.048 | 0 | | 0 | 0 | 0.004 | 0.004 | 0.203 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y4.2 | Pearson Correlation | .902** | .372** | 0.244 | .372** | 0.177 | .261* | .760** | .862** | 1 | .440** | .372** | .372** | .354** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0.003 | 0.056 | 0.003 | 0.168 | 0.041 | 0 | 0 | | 0 | 0.003 | 0.003 | 0.005 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y5.1 | Pearson Correlation | .710** | .819** | .593** | .819** | .409** | -0.009 | .319* | .548** | .440** | 1 | .403** | -0.013 | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.001 | 0.942 | 0.012 | 0 | 0 | | 0.001 | 0.918 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y5.2 | Pearson Correlation | .541** | .483** | 0.023 | .483** | 0 | .701** | 0.048 | .360** | .372** | .403** | 1 | .483** | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|----|
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0.857 | 0 | 1 | 0 | 0.711 | 0.004 | 0.003 | 0.001 | | 0 | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y6.1 | Pearson Correlation | .394** | -0.033 | 0.023 | -0.033 | 0 | .701** | 0.048 | .360** | .372** | -0.013 | .483** | 1 | 0 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.002 | 0.797 | 0.857 | 0.797 | 1 | 0 | 0.711 | 0.004 | 0.003 | 0.918 | 0 | | 1 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y6.2 | Pearson Correlation | .289* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | .366** | 0.164 | .354** | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.023 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.003 | 0.203 | 0.005 | 1 | 1 | 1 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Reliabilitas

a. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.678 | 8 |

b. Kerjasama Tim

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.771 | 7 |

c. Kompensasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784 | 3 |

d. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813 | 12 |

Lampiran 8: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .693 ^a | 0.48 | .453 | .11591 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja, KerjasamaTim

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | .720 | 3 | .240 | 17.870 | .000 ^b |
| | Residual | .779 | 58 | .013 | | |
| | Total | 1.500 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | 2.030 | .269 | | | | 7.540 | .000 | 1.491 | 2.569 | | |
| Disiplin Kerja | .075 | .073 | .098 | 1.728 | .008 | .221 | .071 | .056 | .134 | .097 | .983 | 1.017 |
| Kerjasama Tim | .195 | .048 | .336 | 3.048 | .003 | .067 | .323 | .555 | .372 | .289 | .736 | 1.358 |
| Kompensasi | .201 | .064 | .459 | 4.194 | .000 | .105 | .296 | .627 | .482 | .397 | .746 | 1.340 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan