

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSNUSA JAYA
MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : MUHAMMAD ARIS RINALDI
NPM : 1605160188
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kaplt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 07 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARIS RINALDI
N P M : 1605160188
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
TRANSNUSA JAYA MANDIRI MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. H. DEWI ANDRYANI, SE., MM.)

Penguji II

(NEL ARIANTY, SE., MM.)

Pembimbing

(Dr. SYAFUL BAHRI, M.Ap.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD ARIS RINALDI
NPM : 1605160188
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TRANS NUSA JAYA MANDIRI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skrripsi

Medan, Agustus 2021

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.Ap

UMSU
Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Unggul | Cerdas | Percaya

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.SI



ANURI, SE, M.M, M.SI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Aris Rinaldi
NPM : 1605160188
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA
PT TRANSNUSA JAYA MANDIRI MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 November 2021

Yang membuat pernyataan



MUHAMMAD ARIS RINALDI

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Muhammad Aris Rinaldi

Manajemen

Email : rangkutialdi7@gmail.com

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Transnusa Jaya Mandiri Medan berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 50 orang karyawan di PT Transnusa Jaya mandiri Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*questioner*), studi dokumentasi, dan wawancara (*interview*), sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerjaisecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Compensation, Work Discipline on Employee Performance at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan
Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra

Muhammad Aris Rinaldi

Management

Email : rangkutialdi7@gmail.com

This study aims to determine how much influence leadership has on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. To find out how much influence compensation has on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. To find out how much influence work discipline has on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. To find out how much influence leadership, compensation, work discipline has on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was limited to 50 employees of PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Determination of the number of samples taken as respondents with a saturated sample technique, namely the sample used is the entire population of 50 employees at PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Data collection techniques in this study are questionnaires (questionnaires), documentation studies, and interviews (interviews), while the data analysis techniques used are classical assumption test, multiple regression, t test, and F test and determinant coefficient. Leadership partially has no effect on employee performance. Compensation partially affects employee performance. Work Discipline partially affects employee performance. Leadership, Compensation, and Work Discipline simultaneously affect employee performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Discipline

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang melimpah kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Dalam menyusun skripsi ini, tentu tidak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Pihak-pihak yang terkait itu diantaranya sebagai berikut :

1. Teristimewa untuk Ibunda Hj. Elli Windartidan Ayahanda H. Muhammad Syafii Rangkuti tercinta serta keluarga yang penuh dengan rasa kasih sayang telah memberi motivasi dan berkat doayang tiada hentinya ditunjukkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr.Agussani,M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil-I Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil-III Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.APselaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
9. Bapak/Ibu Pimpinan, staf dan seluruh karyawan PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan.
10. Buat sahabat seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungan.

Akhirnya penulis mengharapkan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Taufik Dan Hidayah-Nya kepada kita semua.Amin ya Rabbal ‘Alammiin. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'allaikumWr.Wb

Medan, September 2021

Penulis,

MUHAMMAD ARIS RINALDI

NPM: 1605160188

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	4
1.3.Rumusan dan Batasan Masalah	5
1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1.Uraian Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2. Kepemimpinan	15
2.1.2.1.Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.2.2.Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3.Indikator Kepemimpinan.....	17
2.1.3. Kompensasi	20
2.1.3.1.Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2.Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21
2.1.3.3.Indikator Kompensasi.....	22
2.1.4. Disiplin Kerja	22
2.1.4.1.Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.4.2.Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23

2.1.4.3.Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2.Kerangka Konseptual.....	25
2.3.Hipotesis	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1.Pendekatan Penelitian	31
3.2.Definisi Operasional	31
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4.Populasi dan Sampel.....	34
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6.Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.Karakteristik Responden.....	43
4.2.Analisis Data.....	52
4.3.Pembahasan.....	62
BAB 5 PENUTUP	67
5.1.Kesimpulan	67
5.2.Saran	67
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	32
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	33
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.6 Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Status	45
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1)	47
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kompensasi (X2)	48
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X3)	50
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.10 Pengaruh Variabel.....	56
Tabel 4.11 Uji T	58
Tabel 4.12 Uji F	60
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.3 Hubungan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar 2.4 Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut (Anwar Prabu, 2017) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri. Oleh karena itu menurut (Dewi, 2019) “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja,

kepemimpinan, dll.” Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Handoko, 2012) yang menyatakan bahwa: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.”

Selain kepemimpinan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2011) “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak.

Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Hamali, 2018) “Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan yang bergerak dibidang jasa. Kegiatan usaha mencakup jasa pengangkutan / transportasi kontainer, alat berat (*heavy equipment*) *hydraulic jack* dan *project logistic*. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari CV. Teguh Jaya Mandiri yang berdiri tahun 2016 yang kemudian dijadikan perseroan terbatas (PT).

Terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja, hal tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh penulis, hal tersebut dilihat dari gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Padahal hal tersebut dapat memperhambat kinerja yang bersangkutan. Dan terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Selain itu kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya

angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan maupun keluhan karyawan.
2. Kompensasi yang masih terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta fasilitas yang diberikan.
3. Disiplin karyawan yang rendah dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan seperti tidak menaati ketentuan jam kerjanya berlaku di perusahaan.
4. Masih ditemui beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, terlihat dari karyawan yang selalu melakukan kesalahan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya ketimpangan dalam pembahasan dan penelitian, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Objek yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Transnusa Jaya Mandiri Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan ?
- d. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan

4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan

Manfaat yang akan diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PT Transnusa Jaya Mandiri Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berkaitan dengan hal di atas tersebut terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya :

Menurut (Kasmir, 2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut (Moeheriono, 2018) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Menurut (Noor, 2013) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Menurut pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama yaitu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut (Anwar Prabu, 2017) adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula yang ada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh-sungguh.

Menurut Sedarmayanti dalam (Widodo, 2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan Kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja

- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

Dari beberapa faktor diatas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Adapun indikator kinerja menurut (Anwar Prabu, 2017) adalah :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata Kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4) Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta Kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah:

- 1) Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi, dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan Sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Anoraga, 2009) menyatakan : “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.”

Menurut (Fahmi, 2012) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.”

Sedangkan menurut (Sutikno, 2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.”

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut (Suwatno, 2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Dari beberapa-beberapa faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ialah kepribadian, harapan, karakteristik, kebutuhan tugas, genetis bakat dan sosial.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam (Handoko, 2007) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Menurut (Kartono, 2010) indikator kepemimpinan terdiri dari :

- 1) Pembimbing

Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

- 2) Komunikatif

Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu Sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horizontal maupun secara vertikal, ke atas dan kebawah.

3) Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan tanggung jawab yang baik. Pemimpin yang demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam (Handoko, 2007) menyimpulkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu :

1) Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada karyawan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan untuk menentukan standar hidup serta kedudukan social di masyarakat. Dengan adanya pemberian kompensasi. Maka kehidupan karyawan menjadi lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat. Bagi karyawan kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Menurut (Kasmir, 2018) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.”

Menurut (Sutrisno, 2016) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Sedangkan menurut (Riniwati, 2016) “Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai.”

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh (Rafsandjani, 2017) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, faktor ekstern.

Adapun menurut pendapat (Hamali, 2018) dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yaitu : tingkat biaya hidup, kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan, peraturan perundang-undangan, peranan serikat buruh.

Sedangkan menurut Mondy dalam (Riniwati, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan, jabatan, golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Berbagai macam faktor yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kompensasi adalah faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, produktifitas kerja, posisi dan jabatan, kemampuan, kesediaan perusahaan, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Usman, 2014) kompensasi finansial meliputi; gaji, upah, insentif, tunjangan, komisi, dan bonus sedangkan kompensasi non finansialnya meliputi; rekan kerja yang kooperatif, fasilitas yang memadai dan pekerjaan yang sesuai.

Sementara menurut Aulia dan Troena dalam (Khair, 2017) indikator kompensasi yaitu: upah dan gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan menurut (Baharuddin, Alhabsyi, & Utami, 2013) adapun indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif, proteksi, dan Fasilitas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kompensasi adalah upah, gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, hasil kerja, bonus, asuransi, rekan kerja dan kesehatan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Davis dalam (Anwar Prabu, 2017) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawannya.”

Menurut (Hamali, 2018) “Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.” Sedangkan menurut (Rivai & EJ, 2013)“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.”

Bedasarkan pengertian disiplin kerjadari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwadisiplin kerjaadalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016)yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun menurut (Marsuki, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, masa kerja, tingkat penghasilan,

jaminan sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan (Afandi, 2016) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantaranya, faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong, agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2011) indikator-indikator kedisiplinan adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan (Agustini, 2011) disiplin kerja dapat diukur dengan

beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Adapun (Afandi, 2016) indikator disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja.

Maka dapat disimpulkan indikator disiplin kerja adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan,tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab,tidak pernah mangkir/tidak bekerja, selalu mentaati ketentuan jam kerja,memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

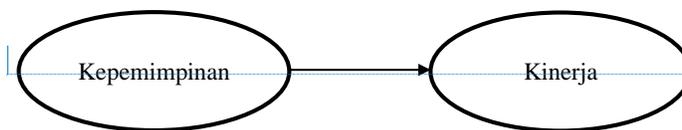
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

2.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Fiedler mengemukakan model kepemimpinan yang dikutip oleh (Robbins, 2009) yaitu: “kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pandangan yang tepat antara pemimpin dan bawahannya, serta sampai tingkat mana akan memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin”.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan (Gultom & Arif, 2017), (Jufrizen Jufrizen, 2017) dan (Astuti & Prayogi, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Arianty, 2016) dan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut (Basuki & Sari, 2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan



Gambar 2.1
Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

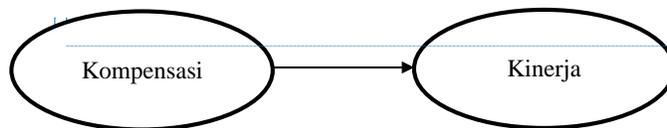
Commented [L1]: PERBANYAK JURNAL2 DOSEN

Commented [L2]: Jangan gunakan symbol dan y

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawannya. (Suparyadi, 2015) kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk memenuhi setidaknya dua kebutuhan sekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan.

Hasil penelitian (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (J Jufrizen, 2017), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dan (Jufrizen et al., 2017), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi dengan kinerja. Hasil penelitian (Arismunandar & Khair, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2
Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para

Commented [L3]: PERBANYAK JURNAL2 DOSEN

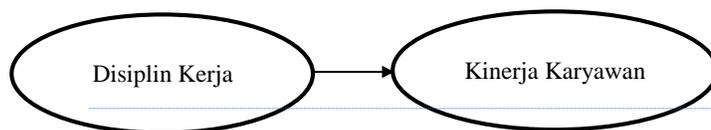
Commented [L4]: JANGAN GUNAKAN SIMBOL X DAN Y PADA BAB 2

Commented [L5]: JANGAN GUNAKAN SIMBOL X DAN Y PADA BAB 2

bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2011) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015), (Arif et al., 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016) dan (Hasibuan & Silvya, 2019), (Arda, 2017), (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Arianty, 2016) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Tanjung, 2015), (Tanjung, 2016), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dan (Nasution & Lesmana, 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.3
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Ariana & Riana, 2013) judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin

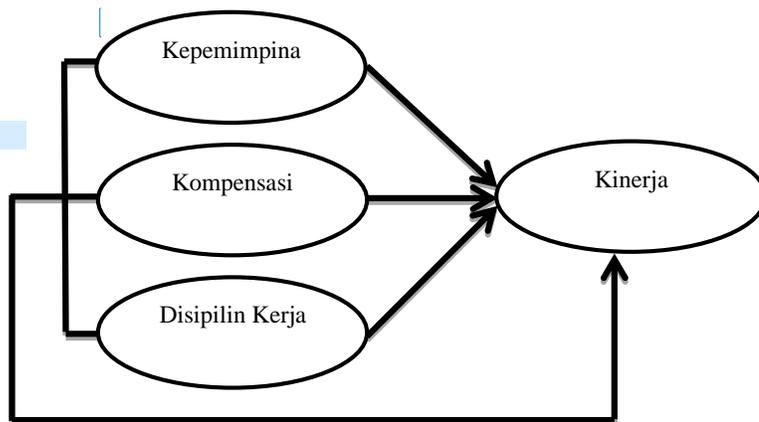
Commented [L6]: PERBANYAK JURNAL2 DOSEN

Commented [L7]: PERBANYAK JURNAL2 DOSEN

Commented [L8]: JANGAN GUNAKAN SIMBOL X DAN Y PADA BAB 2

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar” Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung = 46,266 sig =0,00.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.4
Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut (Juliandi & Irfan, 2013) “hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.”

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

Commented [L9]: JANGAN GUNAKAN SIMBOL X DAN Y PADA BAB 2

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan
4. Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan

BAB 3
METODEOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui besarnya definisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas

2	Kuantitas
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Menurut (Anwar Prabu, 2017)

3.2.2 Variabel Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Adapun indikator kepemimpinan adalah :

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1	Kemampuan sebagai pengawas
2	Kebutuhan akan prestasi
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Inisiatif.

Menurut Edwin Ghiselli dalam (Handoko, 2007)

3.2.3 Variabel Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Adapun indikator kompensasi adalah :

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Upah dan Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan

Menurut Aulia dan Troena dalam (Khair, 2017)

3.2.4 Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang. Adapun indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan Pada Atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung Jawab

Menurut (Agustini, 2011)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan yang beralamat di Jl. Brigjen Zein Hamid No. 168 C Kel. Titi Kuning Kec. Medan Johor.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan Maret 2021 sampai Juli 2021. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul		■	■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■													
4	Seminar Proposal								■												
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan sebanyak 50 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.1 Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

3.5.3 Angket (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa angket/kuesioner. Angket ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang teliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangan Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan :

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan Teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut (Juliandi & Irfan, 2013) dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi & Irfan, 2013)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varians total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai reliabilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

- b) Jika nilai reliabilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dapat dipercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak. (Juliandi & Irfan, 2013) Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal $p - p$ *plot of regressionstandartlized* residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 3 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

- x1 = Variabel kepemimpinan
 x2 = Variabel kompensasi
 x3 = Variabel disiplin kerja

3.6.3 Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) terdapat hubungan yakni signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = $n-2$.

Keterangan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

3.6.4 Uji f

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

Fh = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

R = Jumlah variabel ganda

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F table, jika F hitung < F table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika F hitung > F table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.5 Uji Koefisien Determinan (D)

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribus

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan sebanyak 50 karyawan. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, dan status. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai Kinerja Pegawai. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut.

4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, 50 orang yang dipilih sebagai responden adalah berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun persebaran responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	58,0%
2	Perempuan	21	42,0%
Total		50	100,0%

Sumber : Data primer, tahun 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 yang ditunjukkan di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah persentasenya paling besar adalah laki-laki yaitu sebesar 58% sedangkan perempuan dengan persentase sebesar 42%.

4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	22-31 tahun	19	38,0%
2	32-41 tahun	20	40,0%
3	42-51 tahun	10	20,0%
4	>52 tahun	1	2,0%
Total		50	100,0%

Sumber : Data primer, tahun 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan umur yang paling banyak adalah 32 sampai 41 tahun sebesar 40%, umur 22 sampai 31 tahun sebesar 38%, umur 42 sampai 51 tahun sebesar 10%, dan umur lebih dari 52 tahun sebesar 2%.

4.1.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1-5 tahun	15	30,0%
2	5-10 tahun	29	58,0%
3	>10 tahun	6	12,0%
Total		50	100,0%

Sumber : Data primer, tahun 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah 5 sampai 10 tahun sebesar 58%, masa kerja 1 sampai 5 tahun sebesar 30%, dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 12%.

4.1.1.4 Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan status dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Status

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Belum Kawin	7	14,0%

2	Kawin	43	86,0%
	Total	50	100,0%

Sumber : Data primer, tahun 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan status paling banyak adalah kawin sebesar 86% dan belum kawin sebesar 14%.

4.1.2 Analisa Deskriptif Persepsi Responden

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap 50 jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang meliputi Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Gambaran umum persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel terkait dapat dilihat dari skor rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel.

4.1.2.1 Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan

Dalam penelitian ini Kepemimpinan dijabarkan kedalam 6 (enam) item pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya responden jawaban responden terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan Kepemimpinan dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden.

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan Kepemimpinan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang Saya lakukan maupun rekan kerja yang lain	0%	0%	16,0%	48,0%	36,0%
2	Saya selalu memotivasi diri sendiri dan karyawan lainnya agar memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan	0%	0%	19,0%	66,0%	16,0%
3	Saya memiliki kecerdasan melebihi karyawan lainnya	0%	0%	24,0%	66,0%	16,0%
4	Saya selalu bersikap tegas dalam bekerja	0%	0%	16,0%	46,0%	38,0%
5	Saya selalu percaya diri akan kemampuan yang Saya miliki	0%	8%	20,0%	50,0%	22,0%
6	Saya selalu memiliki ide-ide baru demi kemajuan perusahaan	0%	0%	20,0%	58,0%	22,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban terendah pada indikator kecerdasan dimana para pegawai memiliki tingkat kecerdasan yang berimbang. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator ketegasan dimana menunjukkan bahwa pegawai selalu bersikap tegas dalam bekerja.

4.1.2.2 Persepsi Responden Terhadap Kompensasi

Persepsi responden mengenai Kompensasi dijabarkan kedalam 6 (enam) item pertanyaan, Masing-masing pertanyaan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan 5 skor). Tinggi rendahnya jawaban pengguna terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Kompensasi dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kompensasi (X₂)

No.	Pernyataan Kompensasi	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan memberikan upah sesuai dengan beban kerja	0%	0%	16,0%	56,0%	28,0%
2	Upah yang diberikan perusahaan lebih besar dari perusahaan lain yang sejenis	0%	0%	24,0%	62,0%	14,0%
3	Perusahaan memberikan insentif	0%	0%	18,0%	40,0%	42,0%

No.	Pernyataan Kompensasi	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja	2%	2%	22,0%	52,0%	22,0%
5	Perusahaan memberikan tunjangan pada beberapa posisi penting	0%	0%	16,0%	62,0%	22,0%
6	Perusahaan memberikan tunjangan berupa rumah dinas dan kendaraan bagi pegawai	0%	0,0%	34,0%	68,0%	8,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah pada indikator tunjangan dimana menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan tunjangan berupa rumah dinas dan kendaraan bagi pegawai. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator insentif dimana menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

4.1.2.3 Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

Persepsi responden mengenai Disiplin Kerja dijabarkan kedalam 5 (lima) item pertanyaan, Masing-masing pertanyaan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju

(dengan 5 skor). Tinggi rendahnya jawaban pengguna terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pernyataan Disiplin Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya tidak pernah absen dan selalu hadir tepat waktu ke kantor	0%	0%	16,0%	62,0%	22,0%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada Saya	0%	0%	4,0%	34,0%	62,0%
3	Saya selalu mematuhi setiap arahan dari pimpinan	0%	0%	6,0%	54,0%	40,0%
4	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan	0%	0%	18,0%	58,0%	24,0%
5	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan jabatan yang Saya emban	0%	0%	18,0%	66,0%	16,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah pada indikator tanggung jawab dimana menunjukkan bahwa pegawai belum merasa bertanggung jawab atas tugas dan jabatan yang Saya emban. Sedangkan nilai tertinggi

pada indikator tata cara kerja dimana menunjukkan bahwa pegawai elalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada Saya.

4.1.2.4 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Persepsi responden terhadap Kinerja Pegawai dijabarkan kedalam 4 (empat) item pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden.

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	0%	0%	4,0%	28,0%	68,0%
2	Saya mampu menyelesaikan lebih dari yang dibebankan oleh perusahaan	0%	0%	6,0%	44,0%	50,0%
3	Saya mampu bekerja sendiri maupun bersama rekan kerja	0%	0%	18,0%	66,0%	16,0%

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0%	0%	18,0%	54,0%	28,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah pada indikator keandalan kerja dimana menunjukkan bahwa pegawai belum mampu bekerja sendiri maupun bersama rekan kerja. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator kualitas dimana menunjukkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

4.2 Analisis Data

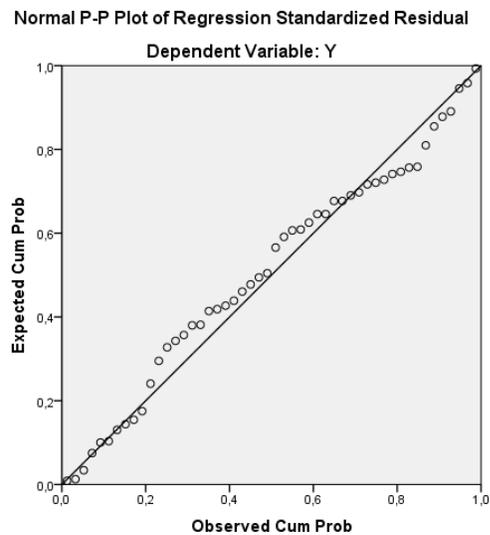
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis

diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak

dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Toleransi atau nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,799	,439		1,817	,076		
X1	,163	,145	,159	1,127	,266	,447	2,238
X2	,351	,140	,368	2,502	,016	,409	2,446
X3	,340	,125	,345	2,717	,009	,547	1,828

a. Dependent Variable: Y

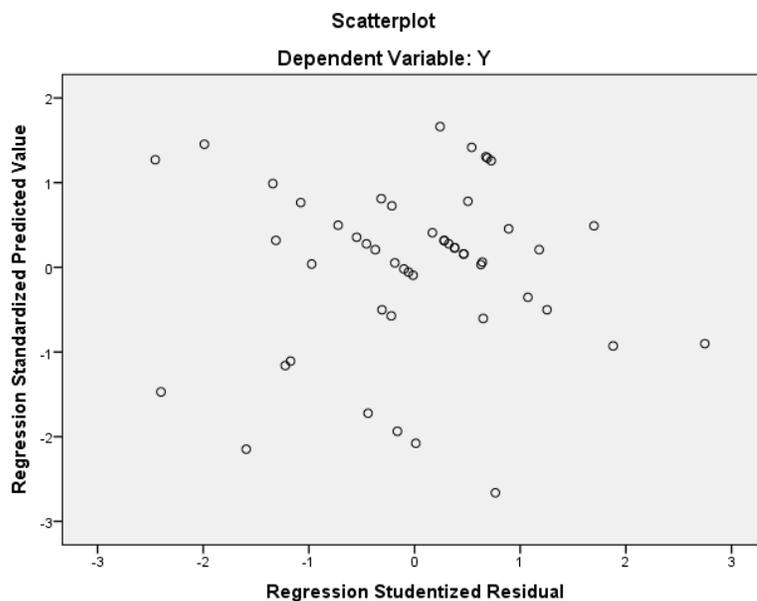
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel 4.9 diatas dapat menunjukkan bahwa semua variable independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10, berarti tidak ada korelasi antara variabel

independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa semua variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.2 Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.10
Pengaruh Variabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,799	,439		1,817	,076		
X1	,163	,145	,159	1,127	,266	,447	2,238
X2	,351	,140	,368	2,502	,016	,409	2,446
X3	,340	,125	,345	2,717	,009	,547	1,828

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut:

$$Y = 0,799 + 0,163X_1 + 0,351X_2 + 0,340X_3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,799, artinya jika variabel Kepemimpinan, Kompensas, dan Disiplin Kerjai bernilai nol atau konstan, maka variabel Kinerja Pegawai akan bernilai 0,799.
2. Koefisien regresi pengaruh Kepemimpinan sebesar 0,163 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Kepemimpinan yang dirasakan pelanggan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,163, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi pengaruh Kompensasi sebesar 0,351 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Kompensasi yang dirasakan pelanggan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,351, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Koefisien regresi pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,340 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Disiplin Kerja yang dirasakan pelanggan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,340, artinya terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji-t (parsial)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,799	,439		1,817	,076		
X1	,163	,145	,159	1,127	,266	,447	2,238
X2	,351	,140	,368	2,502	,016	,409	2,446
X3	,340	,125	,345	2,717	,009	,547	1,828

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11, maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kepemimpinan adalah sebesar 1,127 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,266. Sementara nilai t -tabel pada df 48 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat ditolak dan menerima hipotesis nol (H_0), artinya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh secara parsial variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kompensasi adalah sebesar 2,502 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,016. Sementara nilai t -tabel pada df 48 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kompensasi adalah sebesar 2,717 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t -tabel pada df 48 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini

menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2.3.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,147	3	2,382	22,373	,000 ^b
	Residual	4,898	46	,106		
	Total	12,045	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Hasil pembagian MeanSquare regresi dengan MeanSquare residual diperoleh nilai F hitung sebesar 22,373 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dan df 46 adalah sebesar 2,81. Dengan demikian nilai F hitung (22,373) lebih besar dari F tabel (2,81) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_0 , artinya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2.3.3 Uji Determinasi

Sementara koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	,593	,567	,32632	1,709

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS diperoleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,593. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dalam mempengaruhi

Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar 0,593 atau 59,3%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,407 atau 40,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kepemimpinan adalah sebesar 1,127 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,266. Sementara nilai $t_{\text{-tabel}}$ pada df 48 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat ditolak dan menerima hipotesis nol (H_0), artinya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Fiedler mengemukakan model kepemimpinan yang dikutip oleh (Robbins, 2009) yaitu: “kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pandangan yang tepat antara pemimpin dan bawahannya, serta sampai tingkat mana akan memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin”.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan (Gultom & Arif, 2017), (Jufrizen Jufrizen, 2017) dan (Astuti & Prayogi, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Arianty, 2016) dan (Bahagia et al., 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Syahputra et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut (Basuki & Sari, 2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan

4.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kompensasi adalah sebesar 2,502 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,002. Sementara nilai t -tabel pada df 48 dan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan

bahwahipotesis alternatif(H_a)dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawannya. (Suparyadi, 2015)kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk memenuhi setidaknya dua kebutuhan sekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan.

Hasil penelitian (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (J Jufrizen, 2017), (Arif et al., 2019) dan (Jufrizen et al., 2017), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi dengan kinerja.Hasil penelitian (Arismunandar & Khair, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kompensasi adalah sebesar 2,717pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai $t_{\text{-tabel}}$ pada df 48 dan tingkat signifikan 5%adalah sebesar 2,0106. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ sehinggadapatdiambil suatu keputusan bahwahipotesis alternatif(H_a)dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinyaDisiplin Kerja(X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) .

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2011) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015), (Arif et al., 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016) dan (Hasibuan & Silvya, 2019),(Arda, 2017), (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Arianty, 2016)(Yusnandar et al., 2020), (Tanjung, 2015), (Tanjung, 2016), (Farisi et al., 2020) dan (Nasution & Lesmana, 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensas, dan Disiplin Kerjai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pembagian MeanSquare regresi dengan MeanSquare residual diperoleh nilai F hitung sebesar 22,373 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df92 adalah sebesar 2,81.

Dengan demikian nilai F hitung (22,373) lebih besar dari F tabel (2,81) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_0 , Kepemimpinan(X_1), Kompensasi(X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) .

Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,593. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Kepemimpinan(X_1), Kompensasi(X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar 0,593 atau 59,3%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,407 atau 40,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Ariana & Riana, 2013) judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar” Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung = 46,266 sig = 0,00.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Word of Mouth, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan tidak secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
4. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerjaisecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

5.2 Saran

Adapun saran dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator kecerdasan. Hal ini dapat menjadi perhatian pada manajemen PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator tunjangan. Hal ini dapat menjadi perhatian pada manajemen PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan untuk memberikan tunjangan berupa rumah dinas dan kendaraan bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator tanggungjawab. Hal ini dapat menjadi perhatian pada manajemen PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan untuk memberikan jabatan penting kepada pegawai yang bertanggungjawab. Manajemen juga dapat memberikan pelatihan kedisiplinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama dalam hal tanggungjawab dalam mengemban jabatan.
4. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata terendah pada indikator keandalan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan tidak mampu bekerja sendiri. Hal ini dapat menjadi perhatian pada manajemen PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan untuk memberikan pelatihan dan tanggungjaab kepada karyawan agar meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Pimpinan juga harus terus memotivasi karyawan.
5. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,593 atau 59,3%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,407 atau 40,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
6. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kendala yang dihadapi dalam melakukan penelitian ini, karena itu peneliti merasa perlu untuk memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, agar hasil penelitian selanjutnya lebih baik.

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Cencept & Indicator : Human Resource Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indicator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2011). *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariana, I., & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 121–136.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. PELINDO Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Electrical and Mechanical Facility PT. Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502).

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.

Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada

- Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 1–11.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen dan Bisnis, 17(2), 181–195.

Jufrizen, Jufrizen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).

Jufrizen, Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang: Elektronik.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rafsandjani, R. f. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: Kautsar Abadi.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & EJ, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta: Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (J. Sadeli & bayu P. Hie, Eds.). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pert.)*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Suwatno. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit

Suci Press.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.

Usman, F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Remaja.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSNUSA JAYA
MANDIRI MEDAN**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
JenisKelamin :
Umur :
MasaKerja :
Status Perkawinan:

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1.

Mohondenganhormatuntukmenjawabsemuapertanyaansesuai denganpendapat
Anda, dengancaramemberitandacentang (√) padakotak yang
palingsesuai denganpendapatAnda.

2. Berikutinidisajikanpernyataandenganempatkemungkinanpilihan:

SS = SangatSetuju (5)

S = Setuju (4)

KS = KurangSetuju (3)

TS = TidakSetuju (2)

STS = SangatTidakSetuju (1)

Bacalahsetiap pertanyaan yang dimaksudenganhati-hati,
kemudianpilihlahsalahsatupilihan yang paling
sesuai dengankondisidankeadaanSiswa/ipadasaatmelakukanpembelian.

I. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2	Saya mampu menyelesaikan lebih dari yang dibebankan oleh perusahaan					
3	Saya mampu bekerja sendiri maupun bersama rekan kerja					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

II. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang Saya lakukan maupun rekan kerja yang lain					
2	Saya selalu memotivasi diri sendiri dan karyawan lainnya agar memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan					
3	Saya memiliki kecerdasan melebihi karyawan lainnya					
4	Saya selalu bersikap tegas dalam bekerja					
5	Saya selalu percaya diri akan kemampuan yang Saya miliki					
6	Saya selalu memiliki ide-ide baru demi kemajuan perusahaan					

III. Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan upah sesuai dengan beban kerja					
2	Upah yang diberikan perusahaan lebih besar dari perusahaan lain yang sejenis					
3	Perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja					
5	Perusahaan memberikan tunjangan pada beberapa posisi penting					
6	Perusahaan memberikan tunjangan berupa rumah dinas dan kendaraan bagi pegawai					

IV. Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen dan selalu hadir tepat waktu ke kantor					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada Saya					
3	Saya selalu mematuhi setiap arahan dari pimpinan					
4	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan					
5	Saya merasa bertanggungjawab atas tugas dan jabatan yang Saya emban					

LAMPIRAN

1. Karakteristik Responden

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	58,0	58,0	58,0
	Perempuan	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 52	1	2,0	2,0	2,0
	22-31	19	38,0	38,0	40,0
	32-41	20	40,0	40,0	80,0
	42-51	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10	6	12,0	12,0	12,0
	1-5	15	30,0	30,0	42,0
	5-10	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	7	14,0	14,0	14,0
	Kawin	43	86,0	86,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

2. UjiReliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	4

3. Uji Validitas

Correlations

	TOTALX1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
TOTALX1 Pearson Correlation	1	,697**	,722**	,702**	,728**	,731**	,712**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1 Pearson Correlation	,697**	1	,654**	,547**	,445**	,218	,214
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,129	,136
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	,722**	,654**	1	,585**	,402**	,277	,319*
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,051	,024
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	,702**	,547**	,585**	1	,385**	,353*	,309*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,006	,012	,029
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	,728**	,445**	,402**	,385**	1	,421**	,431**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,006		,002	,002
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	,731**	,218	,277	,353*	,421**	1	,696**
Sig. (2-tailed)	,000	,129	,051	,012	,002		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	,712**	,214	,319*	,309*	,431**	,696**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,136	,024	,029	,002	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

	TOTALX2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
TOTALX2 Pearson Correlation	1	,860**	,823**	,697**	,688**	,832**	,794**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.1 Pearson Correlation	,860**	1	,685**	,440**	,428**	,931**	,619**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,002	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	,823**	,685**	1	,411**	,376**	,606**	,921**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,007	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	,697**	,440**	,411**	1	,497**	,411**	,396**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003		,000	,003	,004
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	,688**	,428**	,376**	,497**	1	,404**	,319*
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,007	,000		,004	,024
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	,832**	,931**	,606**	,411**	,404**	1	,630**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,004		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	,794**	,619**	,921**	,396**	,319*	,630**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,024	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

	TOTALX3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
TOTALX3 Pearson Correlation	1	,888**	,767**	,720**	,919**	,853**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.1 Pearson Correlation	,888**	1	,588**	,443**	,850**	,787**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.2 Pearson Correlation	,767**	,588**	1	,548**	,559**	,518**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.3 Pearson Correlation	,720**	,443**	,548**	1	,580**	,429**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,002
N	50	50	50	50	50	50
X3.4 Pearson Correlation	,919**	,850**	,559**	,580**	1	,801**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.5 Pearson Correlation	,853**	,787**	,518**	,429**	,801**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	
N	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

	TOTALY	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
TOTALY Pearson Correlation	1	,766**	,749**	,877**	,853**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50
Y.1 Pearson Correlation	,766**	1	,529**	,532**	,471**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
N	50	50	50	50	50
Y.2 Pearson Correlation	,749**	,529**	1	,479**	,433**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002
	N	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,877**	,532**	,479**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,853**	,471**	,433**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

4. Deskriptif Statistik

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,0	16,0	16,0
	4,00	24	48,0	48,0	64,0
	5,00	18	36,0	36,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	33	66,0	66,0	84,0
	5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	24,0	24,0	24,0
	4,00	35	70,0	70,0	94,0
	5,00	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,0	16,0	16,0
	4,00	23	46,0	46,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,0	8,0	8,0
	3,00	10	20,0	20,0	28,0
	4,00	25	50,0	50,0	78,0
	5,00	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	20,0	20,0	20,0
	4,00	29	58,0	58,0	78,0
	5,00	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,0	16,0	16,0
	4,00	28	56,0	56,0	72,0
	5,00	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	24,0	24,0	24,0
	4,00	31	62,0	62,0	86,0
	5,00	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	20	40,0	40,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,0	2,0	2,0
	2,00	1	2,0	2,0	4,0
	3,00	11	22,0	22,0	26,0
	4,00	26	52,0	52,0	78,0
	5,00	11	22,0	22,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,0	16,0	16,0
	4,00	31	62,0	62,0	78,0
	5,00	11	22,0	22,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	24,0	24,0	24,0
	4,00	34	68,0	68,0	92,0
	5,00	4	8,0	8,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,0	16,0	16,0
	4,00	31	62,0	62,0	78,0
	5,00	11	22,0	22,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	17	34,0	34,0	38,0
	5,00	31	62,0	62,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	27	54,0	54,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	29	58,0	58,0	76,0
	5,00	12	24,0	24,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	33	66,0	66,0	84,0
	5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	14	28,0	28,0	32,0
	5,00	34	68,0	68,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	22	44,0	44,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	33	66,0	66,0	84,0
	5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	27	54,0	54,0	72,0
	5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

5. Hasil Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	,593	,567	,32632	1,709

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,147	3	2,382	22,373	,000 ^b
	Residual	4,898	46	,106		
	Total	12,045	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,799	,439		1,817	,076		
	X1	,163	,145	,159	1,127	,266	,447	2,238
	X2	,351	,140	,368	2,502	,016	,409	2,446
	X3	,340	,125	,345	2,717	,009	,547	1,828

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 5 tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 6 TABEL T

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

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3044 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 21 Oktober 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Aris Rinaldi
N P M : 1605160188
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Transnusa Jaya Mandiri Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Syaiful Bahri, M.Ap.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **16 Oktober 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassa



PT. TRANSNUSA JAYA MANDIRI

TRANSPORTATION CONTAINER, HEAVY EQUIPMENT AND JACKING PROJECT
Jl. Brigjend. Zein Hamid, No. 168 C, Km 6.5 Medan
Telp.: 061 - 42778848

Medan, 26 November 2020

Nomor : 108/TJM-UMSU/R/XI/2020

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan – Sumatera Utara

Perihal : Konfirmasi Izin Riset

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Nomor : 3044/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 21 Oktober 2020
Perihal Permohonan Izin Riset kepada mahasiswa :

Nama : Muhammad Aris Rinaldi
NPM : 1605160188
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Displin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT TRANSNUSA JAYA MANDIRI

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di Perusahaan / Instansi Kami guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Demikianlah Surat ini kami sampaikan Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT TRANSNUSA JAYA MANDIRI



RAHMADASTI LUBIS, S.Kom
HR Departement /



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6523301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1887/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Muharram 1443 H
23 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Transnusa Jaya Mandiri Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab V - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Aris Rinaldi**
P.M : **1605160188**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Transnusa Jaya Mandiri Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Terselasaan :
1. Peringatan.



PT. TRANSNUSA JAYA MANDIRI

TRANSPORTATION CONTAINER, HEAVY EQUIPMENT AND JACKING PROJECT
Jl. Brigjend. Zein Hamid, No. 168 C, Km 6.5 Medan
Telp.: 061 - 42778848

Medan, 26 Agustus 2021

Nomor : 134/TJM-UMSU/SR/VIII/2021

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan – Sumatera Utara

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset

Dengan Hormat,
HR Departement pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan , dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai berikut :

Nama : **Muhammad Aris Rinaldi**
NPM : **1605160188**
Jurusan : **Manajemen**

Benar telah selesai melaksanakan Riset dalam rangka tugas akhir di Kantor PT Transnusa Jaya Mandiri Medan , sesuai dengan surat izin riset dari kami Nomor : 108/TJM-UMSU/R/XI/2020 pada tanggal 26 November 2020

Demikianlah Surat keterangan ini kami terbitkan untuk dapat di penggunaan seperlunya. Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT TRANSNUSA JAYA MANDIRI

RAHMADANI LUBIS, S.Kom
HR Departement



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Selasa, 29 Desember 2020 menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Aris Rinaldi
N . P.M. : 1605160188
Tempat / Tgl.Lahir : B. kalippa, 04 November 1998
Alamat Rumah : Jalan Medan Batangkis Gg. Mabana Dusun III
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transusa Jaya Mandiri Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.Ap

Medan, Selasa, 29 Desember 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. J. ERIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.Ap

Pemanding

Nel Arianty, SE., MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 29 Desember 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diorganisir sebagai berikut :

Nama : Muhammad Aris Rinaldi
N.P.M. : 1605160188
Tempat / Tgl.Lahir : B. kalippa, 04 November 1998
Alamat Rumah : Jalan Medan Batangkuis Gg. Mabana Dusun III
Judul/Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Batasan Masalah lebih diperjelas
Bab II	Masukkan hasil penelitian dosen UMSU.
Bab III	Menggunakan Mendelky
Lainnya	Sampel diperjelas
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 29 Desember 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.Ap

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

Nel Arianty, SE., MM.

