

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS DI POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : DIAN MIRZA HIDAYAT
NPM : 1605160244
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, 28 Juli 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DIAN MIRZA HIDAYAT
NPM : 1605160244
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN

Dinyatakan : (Ya) telah lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Vice Rector

Penguji I

Penguji II

(Dr. FANAN PASARIBU, S.E., M.Si)

(JASMAN SASITUDDIN, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. SITIEMUJIATUN, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DIAN MIRZA HIDAYAT
NPM : 1605160244
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN)**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Mei 2021

Pembimbing

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURAH, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dian Mirza Hidayat
NIM : 1605160244
Pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE. MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
b 1			
b 2			
b 3			
b 4	Perbaiki dalam pengalihan data, table sesuai dengan judul yg ada. - Penambahan sampel. dsb	24 April 21	
b 5	Kesimpulan, perbaiki Gln sesuai dgn Pembahasan	4/21	
Daftar Pustaka	- Tambah - ambil dr Dosen kita. - Acc. Proses lanjut.	6/21 /5	
Penyusunan Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Mei 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE. MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Mirza Hidayat
NPM : 1605160244
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN
KESEHATAN 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, 18 November 2021

Yang membuat pernyataan




DIAN MIRZA HIDAYAT

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

Dian Mirza Hidayat
Program Studi Manajemen
Email: dianmirzahidayat26@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa: (1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan);(2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan); (3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan). Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 78 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *forwindows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Namun hasil pengujian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance (Case Study at the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan)

Dian Mirza Hidayat
Management Study Program
Email: dianmirzahidayat26@gmail.com

The purpose of this study was to analyze: (1) The Effect of Work Discipline on Employee Performance (Case Study at the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan); (2) The Effect of Compensation on Employee Performance (Case Study at the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan); (3) The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance (Case Study at the Health Polytechnic of the Ministry of Health, Medan). This research method using a quantitative approach, the number of samples in this study were 78 respondents based on the results of calculations using the Slovin formula. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire distributed to employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan. Data analysis techniques used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 16.0 for windows. Based on the results of the study, it shows that work discipline partially affects the performance of the employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan. However, the test results show that compensation has an effect on the performance of the Health Polytechnic employees of the Ministry of Health Medan. Work discipline and compensation simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health Medan.

Keywords: Work Discipline, Compensation, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)”**. yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pertama kepada Keluarga saya, dan ibunda saya Maimunah, dan kedua kakak saya tercinta Ika kesuma dan Nurbaiti yang selalu memberikan semangat dan memberikan segala kasih sayangnya kepada saya, besarnya perhatian,

pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus kepada saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoce. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E. M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai akademik.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tekah mendukung penulis dalam hal pelaksanaan penulisan laporan proposal.

11. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
12. Sahabat saya yang telah memberikan semangat dukungan, dan membagikan ilmu pengetahuannya serta motivasi untuk menyelesaikan proposal ini dan semua pihak yang tidak bisa peneliti Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan serangkaian tugas akhir untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana S-1 fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Selain itu, Penulis berharap skripsi ini dapat dipergunakan sebagai petunjuk, acuan atau pedoman dalam mempelajari di lapangan serta dapat menambah pengetahuan dari pembaca sekalian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin Ya Rabbal'alamin

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November

DIAN MIRZA HIDAYAT

Npm:1605160244

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	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.2 Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	20
2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	21
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.1.3 Kompensasi	23
2.1.3.1 Pengertian kompensasi	23
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Kompensasi	26

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	33
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	34
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.5 Jumlah Sampel	35
Tabel 3.6 Skala Likert	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	40
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5 Pernyataan Distribusi Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.6 Pernyataan Distribusi Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4.7 Pernyataan Distribusi Variabel Kinerja	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)	63
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	30
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot ofRegressionStandarizedResidual...	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ...	65
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani beberapa masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya dengan tujuan kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatannya akan menyalurkan tenaga kerja (pegawai) ke berbagai bidang dalam organisasi. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhannya. Dengan kata lain Manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan bidang manajemen lainnya dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Bidang lain tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta kualitas dengan tujuan dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Arianty, 2014). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang ingin dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan atas suatu pekerjaan yang dimiliki (Jufrizen, 2017). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi tingkat

faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai, adapun kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu; Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja (Wexley & Yukl, 2000 Hal. 97). Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup dalam suatu perusahaan (Jufrizen, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya merupakan disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai disiplin kerja maka dapat menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka perusahaan dapat mudah mendapat tujuan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan (Mangkunegara, 2004 hal.129). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak atas sanksi-sanksi apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang (SastroHadiwiryo, 2003 hal. 291). Disiplin juga merupakan suatu

alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawannya agar para karyawan bersedia mengubah sikap dan perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesediaan semua peraturan dan norma-norma yang sudah berlaku (Zainal, 2004 Hal. 444). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin mengandung ketaatan dan hormat kepada perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan (Edy, 2010). Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu di biarkan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang tidak baik atau buruk. Sebaliknya, jika karyawan mengikuti ketentuan perusahaan, karyawan tersebut menggambarkan keadaan disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku serta perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dengan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan pekerjaan yang menyimpang (Ferawati, 2017). Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang bergabung dalam organisasi tersebut yang berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan agar tercapainya suatu kondisi antar keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga meningkatnya produktifitas (Runtunuwu et al., 2015). Disiplin juga berhubungan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bermasalah harus menjalani hukuman yang telah di setujui.

Masalah disiplin untuk karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi tanda terhadap kinerja organisasi. Disiplin kerja yang baik dengan mentaati segala peraturan yang ada dalam suatu perusahaan tentunya seorang pekerja ingin mendapatkan kompensasi yang layak maka, kompensasi yang layak secara tidak langsung akan memberikan semangat kinerja karyawan.

Manajemen kompensasi adalah salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling menantang, sebab mengandung banyak unsur dan memiliki pengaruh yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memberikan masukan atau memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi merupakan hasil seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Yoyo, Agus, & Ayu, 2018).

Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua bentuk pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas kompensasi. Pemberian kompensasi harus adil dan layak bagi seorang pegawai. Artinya adil dan layak

ialah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup pegawai dan pemberian kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup pegawai dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atau jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial(Khair, 2017). Kompensasi juga suatu pendapatan yang diterima karyawan/pegawai baik secara langsung ataupun secara tidak langsung finansial ataupun non finansial yang secara adil kepada karyawan atas sumbangan tenaga mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat diinginkan oleh perusahaan maupun untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap kegunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja(Wibowo, 2014 hal.289). Kompensasi adalah fungsi dari Human Resource Management yang berhubungan setiap jenis reward yang akan diterima setiap individu sebagai balasan atas pelaksanaan organisasi perusahaan (Kadarisman, 2012 hal. 98). Kompensasi juga merupakan harapan, tujuan dan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi dalam memasuki tempat kerja (Aisyah, 2019 hal. 4).Hubungan

kompensasi dengan kinerja bertujuan agar kualitas kerja sumber daya dalam perusahaan akan mengalami peningkatan.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan merupakan salah satu instansi negara dengan pegawai negeri sipil sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dimana visinya yaitu menjadi instansi pendidikan tinggi kesehatan rujukan di tingkat nasional. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan kualitas kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan mulai dari pimpinan puncak yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan mulai dari pimpinan puncak hingga jajaran staff yang paling bawah di seluruh lingkungan Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan. Dengan demikian, adapun tugas di politeknik kementerian kesehatan salah satunya Menyelenggarakan program pendidikan diploma III dan Diploma IV bidang kesehatan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidang ilmu yang berada dilingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, serta menyelenggarakan kegiatan penelitian dalam bidang ilmu kesehatan dalam rangka menghasilkan penelitian yang berkualitas dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau pemecahan masalah di masyarakat.

Dengan demikian masih banyak tugas maupun tanggung jawab dari beberapa bagian yang tidak dapat di jabarkan lebih rinci. Suatu perusahaan akan membutuhkan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia yang baik untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Hal ini tentunya di dorong dari

berbagai macam factor yaitu: adanya disiplin kerja di dalam suatu perusahaan seperti kedisiplinan yang kurang baik di bentuk dengan adanya kompensasi yang layak sehingga akan membuat perubahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tingkat kedisiplinan tepat waktu agar tidak terbuang sia-sia jam kerja dapat dimanfaatkan dengan baik yang akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Maka semakin tinggi kinerja karyawan semakin dekat tujuan organisasi yang akan tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kenyataannya banyak terjadi permasalahan di perusahaan khususnya di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang masih kurang dalam penanganan pada sumber daya manusia, yang seharusnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan tanggung jawab atas kedisiplinan sehingga memiliki kinerja yang baik. Kompensasi juga mempunyai pengaruh atas disiplin kerja karyawan karena kompensasi memberikan semangat melakukan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung karyawan akan mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dengan tidak menyia-nyiakan waktu bekerja dan dapat memanfaatkannya dengan baik.

Faktor kedisiplinan sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai, pegawai yang disiplin saat bekerja serta melakukan tugas-tugasnya dengan baik akan mencapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai tidak seluruhnya memiliki sikap akan peraturan yang telah disetujui oleh perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga masih diperlukan kesadaran karyawan itu sendiri

untuk melakukan peraturan yang sudah disepakati. Problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari permasalahan keterlambatan masuk kantor, menyia-nyiakan waktu jam masuk kerja dengan beristirahat yang berlebihan sehingga waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal ini akan menghambat kinerja perusahaan jika para karyawan tidak disiplin maka pekerjaan akan terhambat dan membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya keterlambatan pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan
2. Pegawai keluar dari kantor atau pulang dari kantor sebelum waktunya sehingga berdampak pada kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan
3. Tidak tepat waktu pembayaran kompensasi ke para pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

1.3. Batasan masalah

Batasan masalah penelitian yang dimaksud agar pembahasan tidak menyimpang atau berkembang ke masalah yang lain berdasarkan latarbelakang di atas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan dan perkembangan dan lain-lain, dalam namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada disiplin kerja dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga berfokus pada judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)”

1.4. Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?
2. Apakah adapengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

1.5.1. Manfaat penelitian

Manfaat Penelitian Ini Adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan serta pengalaman dan pengetahuan, yang diharapkan dapat di jadikan sebagai ajang berfikir, dan dijadikan pedoman serta penelitian ini juga.
- b. Untuk dijadikan penelitian yang relevan bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perencanaan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada didalam perusahaan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kolerasi bagi perusahaan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. yang menyampaikan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas. (Edy, 2010). Kinerja adalah hasil yang telah diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dengan di bandingkan dengan berbagai kemungkinan standar, target ataupun kriteria yang telah ditetapkan terlebih dulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Wartono, 2017). Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki batasan atau tingkatan kemampuan yang berbeda beda dalam melaksanakan tugasnya. Pihak manajemen dapat melihat kemampuan karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerjanya. Kinerja merupakan campuran dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat keinginan seorang pekerja.

Semakin tinggi tiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut. Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan organisasi (Risnawati, 2016).

Kinerja merupakan semua perilaku karyawan dalam pekerjaan maupun di tempat kerja (Jufrizen et al., 2017). Kinerja adalah suatu pencapaian kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya” (Hasibuan, 2007 hal. 143). menyatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang ada, kualitas dan gaya manajemen yang tersedia, serta dukungan atau motivasi (Yoyo et al., 2018 hal. 112). Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi (Adhan et al., 2020). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki kemampuan tertentu (Jufrizen & Nurul, 2020). Kinerja adalah suatu produk atau jasa yang dihasilkan dan diberikan individu atau berkelompok orang. Kinerja adalah kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi pengetahuan mereka atau kinerja mereka kepada organisasi meliputi: 1) Kuantitas output, 2) kualitas output, 3) jangka waktu, 4) Kehadiran ditempat kerja, dan 5) sikap kooperatif (Dewi, 2014). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Jufrizen & Lubis, 2020). Kinerja yang dicapai karyawan merupakan hal yang

sanagt penting dalam menjamin kelangsungan hidup berorganisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan baik atau buruk. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik diantaranya adalah, Kemampuan motivasi, dukungan, melakukan hubungan baik dan berorganisasi.

Kinerja adalah nilai kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, seperti dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Edy, 2010). Kinerja ialah bagaimana seseorang diharapkan berguna dan berperilaku sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam menjalankan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi (Edy, 2010).

2.1.1.2. Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat manajemen kinerja terbagi menjadi dua (Sinaga et al., 2020 hal. 14) antara lain sebagai berikut:

1) Bagi manajer

Dalam manajemen kinerja yaitu mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang dengan menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim maupun individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial kepada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung

kepemimpinan, proses motivasi, dan pengembangan tim dalam mengusahakan kerangka kerja dalam meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi.

2) Bagi Individu

Manfaat manajemen kinerja diantaranya dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang dalam menggunakan waktu secara efektif, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan mengformulasi tujuan ataupun rencana perbaikan cara bekerja yang dikelola dan dijalankan.

2.1.1.3.Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepuasan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Hadijah & Indah Sari, 2016) sebagai berikut :

- 1) Kompensasi
- 2) Pelatihan karyawan
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Budaya kerja
- 5) Kepemimpinan
- 6) Motivasi
- 7) Disiplin
- 8) Kepuasan kerja

Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja (Kasmir, 2016), adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

ialah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3) Rancangan kerja

ialah merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau aturan-aturan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Ialah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya dia bekerja.

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan cara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator kinerja pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai (Afni & Yasri, 2009) meliputi:

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang diperlukan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan pengeluaran.

Indikator ini berupa dana, sumber daya manusia, informasi, peraturan dan sebagainya

- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang dilakukan dalam rangka mengelola masukan menjadi pengeluaran, khususnya proses mengolah masukan menjadi pengeluaran.
- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari kegiatan yang berupa fisik atau nonfisik
- 4) Indikator hasil adalah segala yang menunjukkan kegiatan pada jangka menengah
- 5) Indikator manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari kegiatan
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang timbul baik itu positif ataupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Indikator yang dapat dilakukan untuk melihat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas ialah, Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Beberapa Indikator kinerja (Rosmaini; Hasrudy, 2019) yaitu :

- 1) Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu, ialah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas-aktivitas lain.
- 4) Efektivitas biaya, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk mendapatkan keuntungan yang paling tinggi atau sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perorangan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk meningkatkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, masalah disiplin sering kali didefinisikan dengan tepat, baik waktu dan tempat. Apapun jenis atau bentuk kegiatannya, jika dilakukan dengan tepat waktu itu pula dengan ketepatan tempat, jika dilakukan dengan konsekuen, mungkin predikat disiplin itu telah merasuk ke dalam jiwa seseorang (Jufrizen, 2018). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (M. S. P. Hasibuan, 2002). Kedisiplinan adalah suatu hal yang memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerjanya (Rozalia et al., 2015). Disiplin

merupakan tingkat kepatuan dan ketaatan kepada peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi maupun hukuman jika melanggar peraturan yang sudah ditetapkan (Fahmi, 2016a). Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk membuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan (Agustina & Lila, 2014).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Untuk karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Rialdi, 2019). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan keadaan baik dalam mendukung tugas sesuai aturan dalam mendukung optimalisasi kerja. Tanggung jawab secara teratur dan disiplin sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan (Kamal, 2015). Dengan demikian disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong nikmat kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik (Mutia, 2017). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin meningkat produktivitas karyawan tersebut (Yudi, 2016). Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai yang menunjukkan rasa hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Harahap & Satria, 2020). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan menjalankan, menghargai, dan menaati peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Adapun tujuan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong semangat kerja agar terwujudnya organisasi (Afandi, 2016 hal. 2).

2.1.2.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja(Tanjung, 2015)sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin (Faslah & Savitri, 2017)adalah:

- 1) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
 - a. Pelatihan untuk manajer
 - b. Konsistensi dari tindakan pendisiplinan
 - c. Tindakan disiplin yang segera
 - d. Disiplin yang impersonal

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja(Sampeliling, 2015) sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang baik adalah disiplin diri, Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan mengikuti peraturan yang ada. Suatu saat orang mengerti apa yang dibutuhkan dari dirinya, dimana mereka haruskan untuk selalu melakukan tugasnya secara baik dan benar dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Dengan menjadi pemimpin yang baik, seorang pemimpin dapat melakukan banyak ide untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.2.4.Indikator Disiplin kerja

Adapun indicator disiplin kerja (Jundah, 2015) antara lain sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan saran

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian kompensasi

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesetiiaannya terhadap perusahaan dimana ia bekerja, sebab itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi(Hendro, 2019). Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada didalam perusahaan, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara untuk meningkatkan semangat kerja karayawan, sehingga seorang karyawan tetap betah dalam perusahaan(Cahayani, 2005). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dipakai karyawan baik seperti uang maupun yang bukan(Wahjono et al., 2019).Kompensasi adalah berbagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung

yang diterima seorang pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Jufrizen, 2015). Kompensasi adalah nilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya juga serta pembayaran yang dilakukan sesuai dengan perjanjian sesuai kedua belah pihak (Arianty, 2008). Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari hasil pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan (Yusitha, 2013). Kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan atau balas jasa dari pemberian kerja dari penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berguna sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dimulai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Hndoko & Rambe, 2018).

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan yang ingin di capai dengan sistem kompensasi yang diterapkan didalam organisasi (N. Arifin, 2007 hal. 90) yaitu sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia yang qualified

Penarikan karyawan, calon bekerja yang memiliki kemampuan dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi, kompensasi yang relatif tinggi untuk menarik para pelamar

pekerja tersebut. Selain itu seorang karyawan yang sudah bekerja kompensasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Dimana jika seorang karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya maka tingkat kompensasi dijaga akan tetap kompetitif.

3) Menjalin Keadilan

Dimana administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan internal sangat diperlukan untuk penentuan tingkat kompensasi

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku untuk kemajuan organisasi yaitu prestasi kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Dimana program kompensasi yang rasional akan membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat layak bekerja.

6) Memenuhi peraturan legal

Administrasi kompensasi diharapkan dalam memenuhi batasan-batasan legal negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No.13 Tahun 2003

2.1.3.3. Faktor-faktor kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan per bulan (Kasmir, 2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.

a) Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, Maupun keuntungan non material, Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya terhadap keuntungan perusahaan.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar

c) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayarkan akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya

d) Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi

e) Organisasi tenaga kerja

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi

f) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan demikian baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.1.3.4. Indikator kompensasi

Adapun Indikator kompensasi (Hndoko & Rambe, 2018) yaitu :

- 1) Tingkat bayaran
- 2) Struktur pembayaran
- 3) Penentuan bayaran individu
- 4) Metode pembayaran
- 5) Kontrol pembayaran.

Ada juga Beberapa Indikator Kompensasi (Indra, 2020) yaitu:

- 1) Upah dan Gaji, ialah cara perusahaan memberikan balas jasa kepada pegawai usaha, pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2) Loyalitas, ialah kesetiaan tinggi pegawai terhadap perusahaan sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Keadilan, menjaga keadilan dengan tidak membedakan pegawai satu dengan yang lainnya.
- 4) Penghargaan, ialah menjaga dan mempererat perilaku pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut.

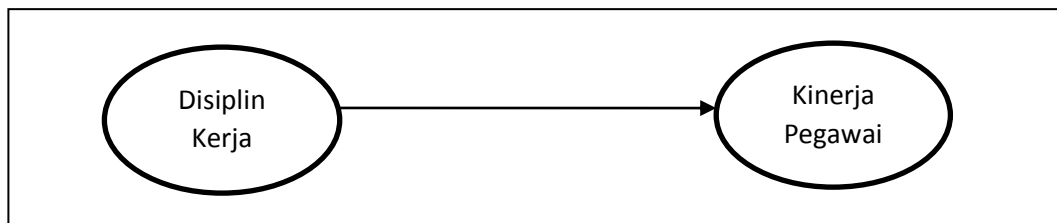
2.2 Kerangka konseptual

Berdasarkan dari landasan teori mengenai masing-masing variabel maka dapat dirumuskan gambaran bentuk suatu kerangka berpikir konseptualnya adalah sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian-penelitian terdahulu banyak membahas tentang bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari kesimpulan penelitian terdahulu dapat dilihat ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja pegawai (H. S. Hasibuan & Munasib, 2020), (Harlie, 2012), (Syafira, 2017), (Mujiatun, 2015). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai (JUMANI., 2015). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai(Ardi & Sukmasari, 2016),(Pangarso & Susanti, 2016). Penelitian lain jugak menyimpulkan bahwa disiplin kerja finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Arianty, 2016). Dalam penelitian lain menyimpulkan disiplin kerja finansial dan disiplin kerja non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Husain, 2018).

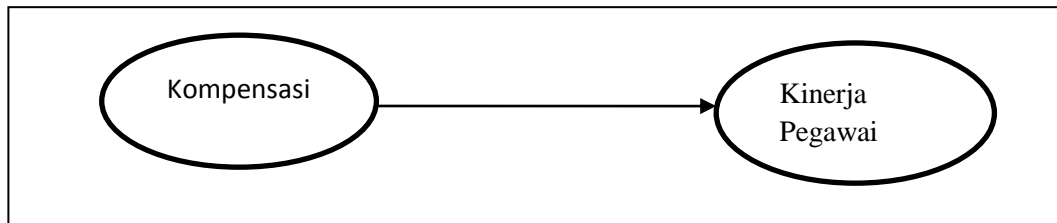


Gambar 2.1. Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian-penelitian terdahulu banyak membahas bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari kesimpulan penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Fimandari, 2014). Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Leonardo & Andreani, 2015), (Jufrizen, 2017). Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian

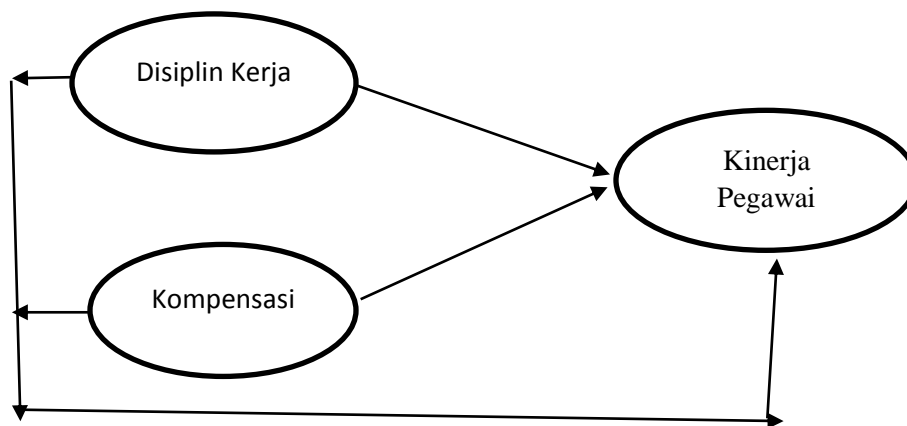
menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Pratama et al., 2015). Penelitian terdahulu juga menyimpulkan secara parsial variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (M. Arifin, 2017).



Gambar 2.2. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini terdahulu juga membahas hubungan disiplin kerja dengan disiplin kerja yang melalui kinerja kesimpulannya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimiliki oleh disiplin kerja (Damayanti et al., 2013), (Suwati, 2013). Namun pada penelitian lain kesimpulan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan (Arismunandar & Khair, 2020).



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih sementara (Perwoto et al., 2007 Hal. 137). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan
2. Ada pengaruh Kompensasiterhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasiterhadap Kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (S Sugiyono, 2017). Sementara itu, penelitian korelasinya berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2003).

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional yaitu definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015). Berikut penjelasan definisi operasional masing-masing variabel.

3.2.1. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

3.2.1.1. Kinerja (Y)

Manajemen Kinerja Merupakan Gaya Manajemen Dalam Mengelola Sumber Daya Yang Berorientasi Pada Kinerja Yang Melakukan Proses Komunikasi Secara Terbuka Dan Berkelanjutan Dengan Menciptakan Visi

Bersama Dan Pendekatan Strategis Secara Terpadu Sebagai Kekuatan untuk Mencapai Tujuan Organisasi Dalam Perusahaan(Wibowo, 2014 hal. 11)

Kinerja dari suatu pegawai dapat di ukur dengan indikator yaitu :

Tabel 3.1
Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Masukan
	Proses
	Keluaran
	Hasil
	Manfaat
	Dampak

Sumber : (Afni & Yasri, 2009)

3.2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang atau kelompok yang berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku didalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu (Syafira, 2017).

Tabel 3.2
Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu
	Pemanfaatan Saran
	Tanggung Jawab Yang Tinggi
	Ketepatan Terhadap Kantor

Sumber: (Jundah, 2015)

3.2.1.3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya atas keahlian maupun pekerjaan dalam bisnis, Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang membutuhkan pekerjaan (Daulay et al., 2017 hal. 198)

Tabel 3.3
Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi	Upah dan Gaji
	Loyalitas
	Keadilan
	Penghargaan

Sumber: (Indra, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukandi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai dengan selesai untuk lebih jelas terdapat rincian waktu yang digunakan di tabel berikut :

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

		Oktbr 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Aprl 2021	Mei 2021	Juli 2021
1	Pengajuan Judul	■								
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■			
3	Bimbingan Proposal		■	■	■	■				
4	Seminar Proposal					■	■			
5	Pengumpulan Data						■	■		
6	Analisis data						■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi							■	■	
8	Meja Hijau									■

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014 hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Sebanyak 337 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Sampel

Unit Kerja	Populasi	Sampel
Direktur	1	-
Wakil Direktur	3	-

Kepala Bagian	1	1
Kepala Sub Bagian	1	1
Keuangan	12	10
Kepegawaian	6	6
Akademik dan Kemahasiswaan	7	5
Ketua Jurusan	7	5
Ketua Prodi	14	10
Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	285	40
Total	337	78

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu praktik statistik yang berkaitan dengan memilih observasi individual yang ditujukan agar memahami populasi yang terkait, khususnya untuk kepentingan pembuatan inferensi statistik. (Jonathan & Tutty, 2008). Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel. Menentukan jumlah sampel dari suatu organisasi perusahaan/instansi menggunakan rumus *Slovin* (Juliandi et al., 2015)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus *slovin* dengan toleran Kesalahan (1%, 5%, 10%). Penelitian ini mengambil jumlah pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan Sebanyak 337 orang secara keseluruhan dengan toleransi kesalahan 10%

$$n = \frac{337}{1+(337 \times 0,01)^2} = 78$$

3.5 Teknik pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan sumber data primer, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan dan digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang, dengan skala likert variable yang untuk menyusun item-item instrument pertanyaan (Sugiyono, 2017).

3.5.1. Kuesioner/Angket

Angket/kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket juga dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
----	--------	------------	-------

1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

3.1.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu menguji sejauhmana ketepatan ataupun kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Dimana jika variabel valid/ benar ma

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,722	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
2	0,737	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
3	0,658	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
4	0,818	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
5	0,684	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
6	0,807	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
7	0,811	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
8	0,759	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
9	0,724	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
10	0,802	0,1876	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1876$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,666	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
2	0,672	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
3	0,806	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
4	0,762	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
5	0,727	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
6	0,770	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
7	0,7945	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
8	0,767	0,1876	0,000 < 0,05	Valid

9	0,769	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
10	0,802	0,1876	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1876$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,718	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
2	0,784	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
3	0,771	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
4	0,814	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
5	0,737	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
6	0,832	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
7	0,706	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
8	0,848	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
9	0,656	0,1876	0,000 < 0,05	Valid
10	0,732	0,1876	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1876$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.1.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk melihat apakah instrument penelitian yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai Alpa Cronbach >0.6 dan nilai Alpha Cronbach hitung lebih besar dari pada Croanbach's Alpa if item deleted (ghozali, 2011 hal 98) yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6^2}{6_1} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja	0,913	0,60	Reliable
Kompensasi	0,914	0,60	Reliable
Kinerja	0,1918	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien (*CronchAlpha*) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 0,913 > 0,60. Variabel Kompensasi (X2)

yaitu sebesar $0,914 > 0,60$. Dan variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,1918 > 0,60$. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah *reliable* (layak).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modeling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3. SEM Structural Equational Modeling) atau Model Persamaan Struktural adalah analisis secara serempak atau sekaligus variable-variabel (Juliandi, 2018). Berikut ini model dan cara-cara untuk menganalisis data menggunakan variabel interevening dengan Smart-PLS 3 pada penelitian ini:

3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan maupun naik turunnya variabel dependen bila dua ataupun lebih dari variabel independent sebagai predictor dimanipulasi. Analisis regresi berganda akan dilakukan jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi dalam menganalisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Linearitas (Duli, 2019).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Merupakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi norma, uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel tapi pada residualnya (Ansopino et al., 2016 hal. 94).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan adanya hubungan linear yang pasti antara variabel-variabel bebasnya untuk mengetahui adanya masalah

multikolinearitas yang dapat mempergunakan nilai VIF atau Variance Inflation Victory (Purwoto, 2017 hal. 97). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan VIF > 10 (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui modelregresi bila terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, jika polannya jelas maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika titik menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (214)$$

Keterangan:

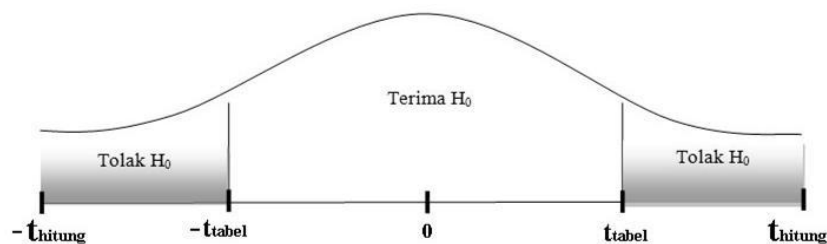
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. $H_a: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

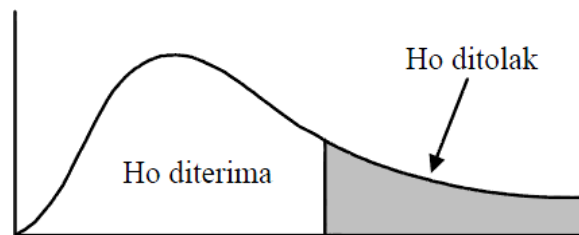
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, n.d.)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kusioner yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk setiap variabel Y, variabel X1, Dan Variabel X2. Di mana, Variabel Y adalah Kinerja, Variabel X1 adalah Disiplin Kerja, dan variabel X2 adalah Kompensasi. Kuisisioner ini menggunakan skala likert 1-5, yang diberikan kepada 78 orang karyawan yang bekerja di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan sebagai sampel penelitian.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian, maka dapat dilihat sebagai berikut :

4.1.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4-1

Disitribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki- laki	36	46.2	46.2	46.2
	perempuan	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan table 4-1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang (46.2%), sedangkan jumlah responden perempuan dalam penelitian ini berjumlah 42 orang (53.8%).

Hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah perempuan yang bekerja di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, sehingga pada saat penyebaran kuesioner kepada karyawan dilakukan, kuesioner lebih banyak dibagikan kepada perempuan.

4.1.1.2 Usia

Tabel 4-2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	50	64.1	64.1	64.1
	31 - 40 tahun	22	28.2	28.2	92.3
	41 - 50 tahun	6	7.7	7.7	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Berdasarkan tabel 4-2 di atas, diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah 21-30 tahun sebanyak 50 orang (64.1%), usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang (28.2%), usia 41-50 sebanyak 6 orang (7.7%). Hal ini disebabkan karyawan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan tergolong ke dalam usia produktif dan pengalaman, sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relative memuaskan.

4.1.1.2 Tingkat Pendidikan

Tabel 4-3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	59	75.6	75.6	75.6
	s2	4	5.1	5.1	80.8
	SLTA	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel 4-3 di atas, persentase tingkat pendidikan responden pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang dijadikan sampel penelitian terdiri dari lulusan S1 sebanyak 59 orang (75.6%), lulusan S2 sebanyak 4 orang (5.1%), dan lulusan SLTA sebanyak 15 orang (19.2%).

4.1.1.3 Lama Masa Bekerja

Tabel 4-4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

		Lama Masa Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 2 tahun	8	10.3	10.3	10.3
	2 - 10 tahun	59	75.6	75.6	85.9
	11 - 20 tahun	10	12.8	12.8	98.7
	21 - 30 tahun	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Dasar : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel 4-4, persentase responden berdasarkan lama masa bekerja di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang dijadikan sampel penelitian, terdiri dari masa bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 8 orang (10.3%), masa bekerja 2-10 tahun sebanyak 59 orang (75.6%), masa bekerja 11-20 tahun sebanyak 10 (12.8%), dan masa bekerja 21-30 tahun sebanyak 1 orang (1.3%).

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, jawaban responden terhadap setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut :

4.1.2.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4-5
Skor Angket Pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	65.4%	23	33.9%	2	2.6%	-	-	2	2.6%	78	100
2	45	57.7%	29	37.2%	2	2.6%	1	1.3%	1	1.3%	78	100
3	32	41.0%	38	48.7%	7	9.0%	-	-	1	1.3%	78	100
4	43	55.1%	33	42.3%	1	1.3%	-	-	1	1.3%	78	100
5	32	41.0%	42	53.8%	3	3.8%	1	1.3%	-	-	78	100
6	53	67.9%	23	29.5%	1	1.3%	-	-	1	1.3%	78	100
7	41	52.6%	36	46.2%	-	-	-	-	1	1.3%	78	100
8	34	43.6%	39	50.0%	4	5.1%	-	-	1	1.3%	78	100
9	41	52.6%	35	44.9%	1	1.3%	-	-	1	1.3%	78	100
10	45	57.7%	29	37.2%	3	3.8%	-	-	1	1.3%	78	100

Sumber : Data Olahan Penelitian , SPSS

Melalui tabel 4-5 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pada pernyataan “Saya selalu hadir dengan tepat waktu”, 51 orang (65.4%) menjawab sangat setuju, 23 orang (29.5%) menjawab setuju, 2 orang (3.6%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (3.6%) menjawab sangat tidak setuju.

- 2) Pada pernyataan “Saya selalu mentaati jam kerja yang telah di tetapkan perusahaan”, 45 orang (57.7%) menjawab sangat setuju, 29 orang (37.2%) menjawab setuju, 2 orang (3.6%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu”, 32 orang (41.0%) menjawab sangat setuju, 38 orang (48.7%) menjawab setuju, 7 orang (9.0%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur”, 43 orang (55.1%) menjawab sangat setuju, 33 orang (42.3%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan “Saya selalu merapikan alat kerja setelah selesai digunakan”, 32 orang (41.0%) menjawab sangat setuju, 42 orang (53.8%) menjawab setuju, 3 orang (3.8%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan”, 53 orang (67.9%) menjawab sangat setuju, 23 orang (29.5%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha agar hasil kerja yang saya lakukan optimal”, 41 orang (52.6%) menjawab sangat setuju, 36 orang (46.2%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti”, 34 orang (43.6%) menjawab sangat setuju, 39 orang (50.0%) menjawab setuju, 4 orang (5.1%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

9) Pada pernyataan “Saya selalu izin saat tidak masuk kerja”, 41 orang (52.6%) menjawab sangat setuju, 35 orang (44.9%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

10) Pada pernyataan “Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan”, 45 orang (57.7%) menjawab sangat setuju, 29 orang (37.2%) menjawab setuju, 3 orang (3.8%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X1) dengan jumlah responden sebanyak 78 orang (100%).

4.1.2.2 Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan Penyebaran Kuesioner yang dilakukan di Politeknik Kesehatan Kementerian Medan, jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kompensasi (X2) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4-6
Skor Angket pada Variabel Kompensasi (X2)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	51.3%	30	38.5%	7	9.0%	-	-	1	1.3%	78	100
2	22	28.2%	43	55.1%	9	11.5%	3	3.8%	1	1.3%	78	100
3	26	33.3%	40	51.3%	9	11.5%	1	1.3%	2	2.6%	78	100
4	34	43.6%	35	44.9%	5	6.4%	3	3.8	1	1.3%	78	100
5	32	41.0%	31	39.7%	13	16.7%	1	1.3%	1	1.3%	78	100
6	42	53.8%	31	39.7%	4	5.1%	-	-	1	1.3%	78	100
7	33	42.3%	37	47.4%	7	9.0%	-	-	1	1.3%	78	100
8	33	42.3%	39	50.0%	5	6.4%	-	-	1	1.3%	78	100
9	31	39.7%	34	43.6%	12	15.4%	-	-	1	1.3%	78	100
10	27	34.6%	35	44.9%	11	14.1%	3	3.8%	2	2.6%	78	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel 4-6 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pada pernyataan “Saya selalu menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya lakukan”, 40 orang (51.3%) menjawab sangat setuju, 30 orang (38.5%) menjawab setuju, 7 orang (9.0%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan “Saya mendapatkan insentif untuk pekerjaan diluar pekerjaan utama”, 22 orang (28.2%) menjawab sangat setuju, 43 orang (55.1%) menjawab setuju, 9 orang (11.5%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3.8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan “Saya mendapatkan kompensasi atas prestasi kerja yang saya capai”, 26 orang (33.3%) menjawab sangat setuju, 40 orang (51.3%) menjawab setuju, 9 orang (11.5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan “Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) saya”, 34 orang (43.6%) menjawab sangat setuju, 35 orang (44.9%) menjawab setuju, 5 orang (6.4%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3.8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan “Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama”, 32 orang (41.00%) menjawab sangat setuju, 31 orang (39.7%) menjawab setuju, 13 orang (16.7%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan “Saya memegang teguh visi dan misi dalam melaksanakan tugas”, 42 orang (53.8%) menjawab sangat setuju, 31 orang (39.7%) menjawab setuju, 4 orang (5.1%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan “Saya menerima secara penuh dan turut mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan”, 33 orang (42.3%) menjawab sangat setuju, 37 orang (47.4%) menjawab setuju, 7 orang (9.0%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan “Saya berdedikasi dan berintegritas tinggi terhadap perusahaan”, 33 orang (42.3%) menjawab sangat setuju, 39 orang (50.0%) menjawab setuju, 5 orang (6.4%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan “Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan”, 31 orang (39.7%) menjawab sangat setuju, 34 orang (43.6%) menjawab setuju, 12 orang (15.4%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan “Perusahaan melakukan apresiasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih pegawai”, 27 orang (34.6%) menjawab sangat setuju, 34 orang (43.6%) menjawab setuju, 11 orang (14.1%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3.8%), dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kompensasi (X2) dengan jumlah responden sebanyak 78 orang (100%).

4.1.2.2 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, jumlah responden terhadap pernyataan variabel Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4-7
Skor Angket Pada Variabel Kinerja (Y)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	55.1%	33	42.3%	-	-	-	-	2	2.6%	78	100

2	37	47.4%	35	44.9%	4	5.1%	-	-	2	2.6%	78	100
3	30	38.5%	39	50.0%	8	10.3%	-	-	1	1.3%	78	100
4	36	46.2%	33	42.3%	8	10.3%	-	-	1	1.3%	78	100
5	34	43.6%	36	46.2%	7	9.0%	-	-	1	1.3%	78	100
6	37	47.4%	32	41.0%	8	10.3%	-	-	1	1.3%	78	100
7	39	50.0%	30	38.5%	7	9.0%	1	1.3%	1	1.3%	78	100
8	45	57.7%	27	34.6%	4	5.1%	1	1.3%	1	1.3%	78	100
9	40	51.3%	34	43.6%	1	1.3%	1	1.3%	2	2.6%	78	100
10	59	75.6%	16	20.5%	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%	78	100

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Melalui table 4-7 di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan standard operasional perusahaan”, 43 orang (55.1%) menjawab sangat setuju, 33 orang (42.3%) menjawab setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan “Karyawan memenuhi persyaratan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan”, 37 orang (47.4%) menjawab sangat setuju, 35 orang (44.9%) menjawab setuju, 4 orang (5.1%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan “Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat”, 30 orang (38.5%) menjawab sangat setuju, 39 orang (50.0%) menjawab setuju, 8 orang (10.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan”, 36 orang (46.2%) menjawab sangat setuju, 33 orang (42.3%) menjawab setuju, 8 orang (10.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan”, 34 orang (43.6%) menjawab sangat setuju, 36 orang (46.2%) menjawab setuju, 7 orang (9.0%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

- 6) Pada pernyataan “Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan”, 37 orang (47.4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (41.0%) menjawab setuju, 8 orang (10.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, sebagai penunjang pekerjaan”, 39 orang (50.0%) menjawab sangat setuju, 30 orang (38.5%) menjawab setuju, 7 orang (9.0%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu”, 45 orang (57.7%) menjawab sangat setuju, 27 orang (34.6%) menjawab setuju, 4 orang (5.1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan “Ketika mengalami kesulitan saya meminta bantuan dengan rekan kerja”, 40 orang (51.3%) menjawab sangat setuju, 34 orang (43.6%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2.6%) menjawab sangat tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan “Saya saling menghargai antar pegawai yang lain”, 59 orang (75.6%) menjawab sangat setuju, 16 orang (20.5%) menjawab setuju, 1 orang (1.3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.3%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja (Y) dengan jumlah responden sebanyak 78 orang (100%).

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian adalah sebagai berikut :

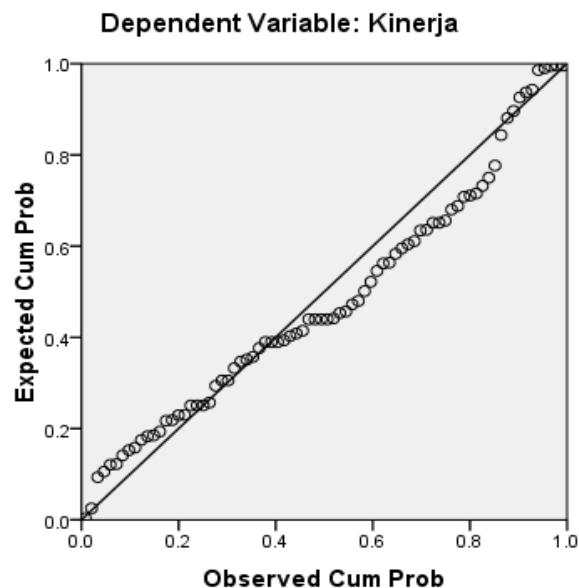
4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi residual yang normal atau tidak, melalui analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uji normalitas menggunakan *probability plot* dan histogram sebagai berikut :

GAMBAR 4.1

Hasil Uji Normalitas *P-Plot of Regression Standardized Residual*

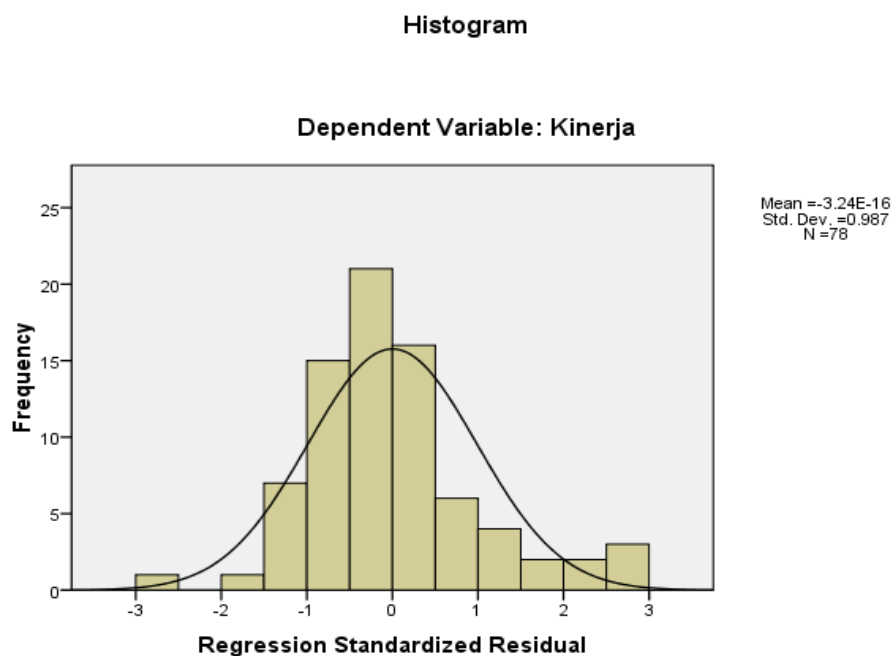
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan P. Plot, data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi kriteria sehingga model regresi penelitian ini cenderung normal dan tidak terdapat masalah normalitas.

GAMBAR 4.2

Hasil Uji Normalitas *P-Plot of Regression Standardized Residual*



Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan gambar 4-2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas, melalui penilaian

faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), dengan kriteria nilai tidak melebihi 4 atau 5. Uji multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4-8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.134	2.667			
	Disiplin kerja	.410	.093	.364	.403	2.483
	Kompensasi Kerja	.555	.080	.578	.403	2.483

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel 4-8 di atas, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berada dalam batas tolerance dan VIF yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas.

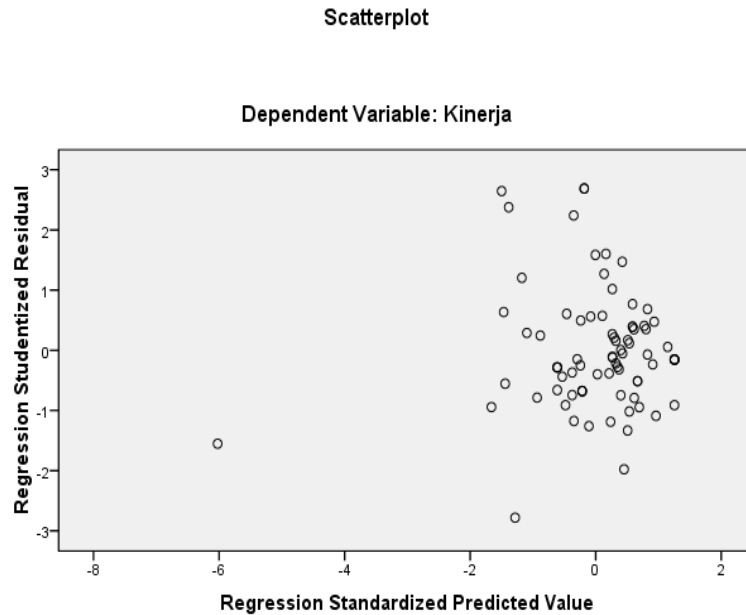
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut hetero-kedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

GAMBAR 4-3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan gambar 4-.3 di atas, diketahui titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.1.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.134	2.667	.800	.426
	Disiplin Kerja	.410	.093	4.392	.000
	Kompensasi Kerja	.555	.080	6.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dari tabel di atas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.134 + 0.410X_1 + 0.555X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2.134 menunjukkan variabel independen yaitu disiplin kerja, dan kompensasi dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetapi senilai 2.134
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,410 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja senilai 0.410%.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,555 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensasi terhadap kinerja senilai 0.555%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.134	2.667		.800	.426
	Disiplin Kerja	.410	.093	.364	4.392	.000

Kompensasi Kerja	.555	.080	.578	6.963	.000
------------------	------	------	------	-------	------

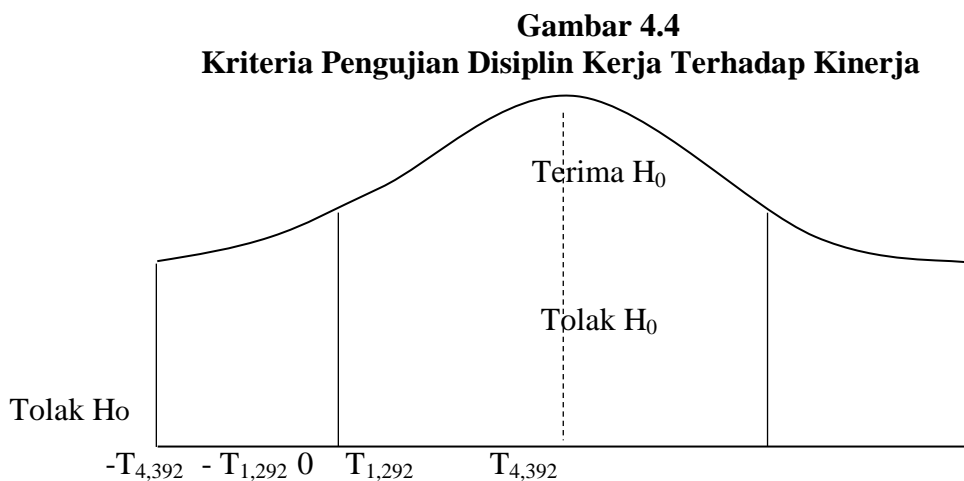
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

1) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kualitas produk sebesar 4,392 untuk kesalahan 10% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($78 - 2 = 76$), diperoleh $t_{tabel} 1,292$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 4,392 > t_{tabel} = 1,292$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

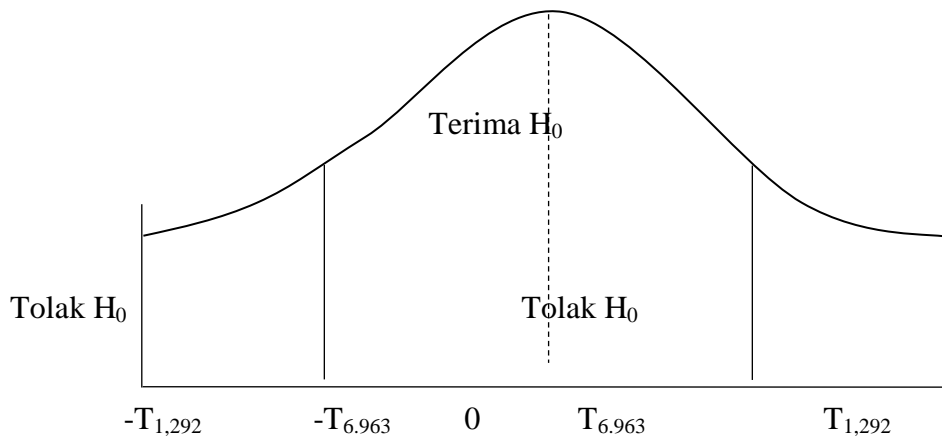


2) Pengujian Kompensasi dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar 6.963 untuk kesalahan 10% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($78 - 2 = 76$), diperoleh $t_{tabel} 1,292$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 6.963 > t_{tabel} = 1,292$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja



2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak H_0 apabila $<F_{hitung} - F_{tabel}> - F_{tabel}$.
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2062.053	2	1031.026	142.805	.000 ^a
	Residual	541.486	75	7.220		
	Total	2603.538	77			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja

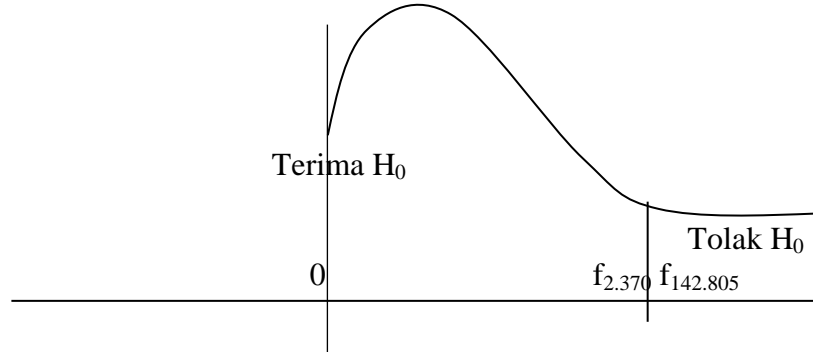
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai f adalah 142.805 kemudian nilai signya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja, dan Kompensasi sebesar 142.805 untuk kesalahan 10% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($78 - 2 - 1 = 75$), diperoleh $f_{tabel} 2,370$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan antara X1, dan X2 terhadap Y. Di dalam hal ini $f_{hitung} = 142.805 > f_{tabel} = 2,370$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja



3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	2.68697

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	2.68697

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data diolah oleh SPSS

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,792 atau senilai dengan 79,2% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin Kerja,dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini, variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.2.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan nya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 4.392 > t_{tabel} = 1,292$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Disiplin Kerja merupakan hal yang penting dalam meningkat suatu efektivitas kerja, dikarenakan seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mane et al., 2020) yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan (YutHanara, 2016), (Wahyudi, 2019) dan juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 4.392 > t_{tabel} = 1.292$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wijaya & Andreani, 2015) yaitu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan (Kasenda, 2013), (Liyas & Primadi, 2017) dan juga menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Berdasarkan tabel uji F, maka diperoleh $f_{hitung} = 142.805 > f_{tabel} = 2.370$. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,792 atau senilai dengan 79,2% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin kerja dan Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja . Hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan dalam menjalankan kedisiplinan pegawai begitu juga dengan kompensasi, jika perusahaan mampu menjalankan kedisiplinan maka dengan memberikan bonus atau kompensasi kepada pegawai akan meningkatkan kedisiplinan para pegawai untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kedua variabel Disiplin kerja dan Kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 4.392 > t_{tabel} = 1,292$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,005$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.
- b. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 6.963 > t_{tabel} = 1,292$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

- c. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan $F_{hitung} = 142.805 > F_{tabel} = 2.370$. Kemudian dapat juga dilihat dengan nilai probabilitas sigdimana $0,000 < \alpha < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau pertimbangan untuk dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan, dengan menegakkan kedisiplinan kerja dan memberikan bonus, upah, kompensasi kepada pegawai dapat meningkatkan tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah dan menggunakan variabel-variabel bebas lainnya di luar penelitian ini. Sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih rinci.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih kurangnya pemahaman dalam pengolahan data maupun pengetahuan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna dan dalam segi teori maupun isinya masih banyak kekurangan. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi dalam segi pengolahan data maupun teori sehingga hasil penelitian lebih baik dan sempurna.

Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja, hendaknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain, yang mempengaruhi variabel kinerja yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Afni, C., & Yasri. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 5(1), 8.
- Agustina, W., & Lila, B. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Aisyah, S. (2019). *Kompensasi dan Komitmen Guru*. PGRI Prov Kalbar.
- Ansopino, Jolianis, Malinda, Y., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Cv. Budi Utama.
- Ardi, P. R., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105–110.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 08(1), 1–9.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arifin, N. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Unisnupress
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(2), 273–282.

- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Cahayani, A. (2005). *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Darwin (ed.)). Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- Damayanti, P. A., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Danim, S. (2003). *Riset Keperawatan : Sejarah dan Metodologi*. Egc.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.
- Dewi, L. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 80–81.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar & Analisis Spss*. Cv. Budi Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Fimandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, F. S., & Satria, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disipin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(1), 124.

- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, H. S., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, S. D., & Rambe, F. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 1(1), 36.
- Husain, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Indra, P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(1), 31.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Moderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Busines*, 411–412.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(1), 145–165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Jumani., F. (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.
- Jundah, P. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 25(1), 3.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, B. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 62.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*, 3(2), 28–31.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerjaterhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Mutia, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 50–60.
- Pangarso, A., & Susanti, I. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2, 145–160.

- Perwoto, A., Erwan, & Sulistyastuti, D. R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik*. Gaya Media.
- Pratama, A. S., Hakam, S. M., & Nurtjahjono, E. G. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–8.
- Purwoto, A. (2017). *Panduan Laboratorium Statistik Infrensial*. Cv. Budi Utama.
- Rialdi, M. (2019). *Disiplin Kerja-Pengertian, Jenis, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi*.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 79–87.
- Rosmaini., & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 4–5.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 81–89.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Kinerja*, 12(1), 7.
- SastroHadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Pryomadjiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (ketiga)*. Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Swarjana, K. . (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)* (Monica Bendatu (Ed.)). ANDI.
- Syafira, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 2–12.
- 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(01), 29.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (2000). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2014). *Edisi Empat Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yoyo, S., Agus, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Langsung Kerja Fisik* (T. Brang (Ed.)). And
- Yudi, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 129.
- Yusitha, L. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Emba*, 1(1), 57.
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Dian Mirza Hidayat
Tempat dan Tanggal Lahir : Pancur Batu, 26 Juli 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 (empat) Dari 4 (empat) bersaudara
Alamat : Jl. Bakti Dusun I, Pancur Batu
No. Telepon : 0857-6319-0175
Email : dianmirzahidayat26@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Nurmin
Nama Ibu : Maimunah
Pekerjaan Ayah : -
Pekerjaan Ibu : Pensiunan Guru
Alamat : Jl. Bakti Dusun I, Pancur Batu

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD AL-Wasliyah
Sekolah Menengah Pertama : SMP NEGERI 1 Pancur Batu
Sekolah Menengah Atas : SMA NEGERI 1 Pancur Batu
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 29 April 2021

(Dian Mirza Hidayat)

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

Medan, 21 April 2021.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)" Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.

Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

Atas segala partisipasinya yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Dian Mirza Hidayat

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Koresponden : _____
Jenis Kelamin : Pria/Wanita
Usia : Kurang dari 21 tahun ()
21-30 tahun ()
31-40 tahun ()
41-50 tahun ()
Lebih dari 51 tahun ()
Pendidikan Terakhir : _____
Lama Masa Bekerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan persepsi bapak/ibu. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu :

- (SS) Sangat Setuju = 5
- (S) Setuju = 4
- (KS) Kurang Setuju = 3
- (TS) Tidak Setuju = 2
- (STS) Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya, berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan. Jawaban tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda, oleh karena itu isilah sesuai dengan persepsi bapak/ibu

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Disiplin Kerja					
1	Saya selalu hadir dengan tepat waktu					

2	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah di tetapkan perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur					
5	Saya selalu merapikan alat kerja setelah selesai digunakan					
6	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya selalu berusaha agar hasil kerja yang saya lakukan optimal					
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
9	Saya selalu izin saat tidak masuk kerja					
10	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan					
Kompensasi						
1	Saya selalu menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya lakukan					
2	Saya mendapatkan insentif untuk pekerjaan diluar pekerjaan utama					
3	Saya mendapatkan kompensasi atas prestasi kerja yang saya capai					
4	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) saya					
5	Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama					
6	Saya memegang teguh visi dan misi dalam melaksanakan tugas					

7	Saya menerima secara penuh dan turut mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan					
8	Saya berdedikasi dan berintegritas tinggi terhadap perusahaan					
9	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
10	Perusahaan melakukan apresiasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih pegawai					
Kinerja						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan standard operasional perusahaan					
2	Karyawan memenuhi persyaratan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat					
4	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan					
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, sebagai penunjang pekerjaan					
8	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu					
9	Ketika mengalami kesulitan saya meminta bantuan dengan rekan kerja					

10	Saya saling menghargai antar pegawai yang lain					
----	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 3**NILAI KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)**

No	Item Pernyataan X1										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	42
6	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
9	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
14	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	41
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
17	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
18	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
19	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
22	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
23	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
24	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
29	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
30	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
32	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	46
33	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	39
34	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
35	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	45
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
37	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46

38	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	44
39	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
40	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
42	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
43	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
44	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
48	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
55	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
65	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
66	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
67	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
68	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
69	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
70	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	41
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
73	1	2	5	4	4	4	4	4	5	4	37
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
76	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	40
77	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
78	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46

LAMPIRAN 4**NILAI KUESIONER VARIABEL KOMPENSASI (X2)**

No	Item Pernyataan X2										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	40
5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
9	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	40
10	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	46
11	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
14	5	5	3	2	2	4	3	4	3	2	33
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
16	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
17	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
18	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
19	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
22	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
23	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
24	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
29	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	44
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
31	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
32	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
33	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
34	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
35	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	40
36	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46

38	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
39	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
41	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
42	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
43	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
44	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
45	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
46	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	43
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
48	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
49	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	44
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
51	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
52	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
54	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
55	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	1	1	4	3	3	3	3	4	1	28
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	34
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
66	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	41
67	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
68	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
69	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
71	4	2	2	2	5	3	4	5	5	2	34
72	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	43
73	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
74	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	39
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
77	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
78	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	39

LAMPIRAN 5**NILAI KUESIONER VARIABEL KINERJA (Y)**

No	Item Pernyataan Y										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	42
4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	39
7	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	44
8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
9	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	1	1	4	3	5	3	4	2	5	2	30
15	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
17	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
20	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
21	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
23	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
24	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
25	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
28	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
29	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
31	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
33	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	35
34	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
35	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43

38	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
39	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
40	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
41	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
42	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	33
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
65	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
66	5	4	4	3	4	4	5	5	1	5	40
67	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
68	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
70	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	43
71	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	43
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
74	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
76	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	37
77	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42

LAMPIRAN 6

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki- laki	36	46.2	46.2	46.2
	perempuan	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	50	64.1	64.1	64.1
	31 - 40 tahun	22	28.2	28.2	92.3
	41 - 50 tahun	6	7.7	7.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

PD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	59	75.6	75.6	75.6
	s2	4	5.1	5.1	80.8
	SLTA	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMA MASA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 2 tahun	8	10.3	10.3	10.3
	2 - 10 tahun	59	75.6	75.6	85.9
	11 - 20 tahun	10	12.8	12.8	98.7
	21 - 30 tahun	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Frequencies (Pernyataan Kuesioner)

DISIPLIN KERJA (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	KS	2	2.6	2.6	5.1
	S	23	29.5	29.5	34.6
	SS	51	65.4	65.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.6
	KS	2	2.6	2.6	5.1
	S	29	37.2	37.2	42.3
	SS	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	7	9.0	9.0	10.3
	S	38	48.7	48.7	59.0
	SS	32	41.0	41.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.6
	S	33	42.3	42.3	44.9
	SS	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	3	3.8	3.8	5.1
	S	42	53.8	53.8	59.0
	SS	32	41.0	41.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.6
	S	23	29.5	29.5	32.1
	SS	53	67.9	67.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	S	36	46.2	46.2	47.4
	SS	41	52.6	52.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	4	5.1	5.1	6.4
	S	39	50.0	50.0	56.4
	SS	34	43.6	43.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.6
	S	35	44.9	44.9	47.4
	SS	41	52.6	52.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	3	3.8	3.8	5.1
	S	29	37.2	37.2	42.3
	SS	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

KOMPENSASI (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	7	9.0	9.0	10.3
	S	30	38.5	38.5	48.7
	SS	40	51.3	51.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.1
	KS	9	11.5	11.5	16.7
	S	43	55.1	55.1	71.8
	SS	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	TS	1	1.3	1.3	3.8
	KS	9	11.5	11.5	15.4
	S	40	51.3	51.3	66.7
	SS	26	33.3	33.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.1
	KS	5	6.4	6.4	11.5

S	35	44.9	44.9	56.4
SS	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	1	1.3	1.3	2.6
KS	13	16.7	16.7	19.2
S	31	39.7	39.7	59.0
SS	32	41.0	41.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
KS	4	5.1	5.1	6.4
S	31	39.7	39.7	46.2
SS	42	53.8	53.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
KS	7	9.0	9.0	10.3
S	37	47.4	47.4	57.7
SS	33	42.3	42.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	5	6.4	6.4	7.7
	S	39	50.0	50.0	57.7
	SS	33	42.3	42.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	12	15.4	15.4	16.7
	S	34	43.6	43.6	60.3
	SS	31	39.7	39.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	TS	3	3.8	3.8	6.4
	KS	11	14.1	14.1	20.5
	S	35	44.9	44.9	65.4
	SS	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

KINERJA (Y)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	S	33	42.3	42.3	44.9
	SS	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	KS	4	5.1	5.1	7.7
	S	35	44.9	44.9	52.6
	SS	37	47.4	47.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	8	10.3	10.3	11.5
	S	39	50.0	50.0	61.5
	SS	30	38.5	38.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	8	10.3	10.3	11.5
	S	33	42.3	42.3	53.8
	SS	36	46.2	46.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	7	9.0	9.0	10.3
	S	36	46.2	46.2	56.4
	SS	34	43.6	43.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	8	10.3	10.3	11.5
	S	32	41.0	41.0	52.6
	SS	37	47.4	47.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.6
	KS	7	9.0	9.0	11.5
	S	30	38.5	38.5	50.0
	SS	39	50.0	50.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.6
	KS	4	5.1	5.1	7.7
	S	27	34.6	34.6	42.3
	SS	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	TS	1	1.3	1.3	3.8
	KS	1	1.3	1.3	5.1
	S	34	43.6	43.6	48.7
	SS	40	51.3	51.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.6
	KS	1	1.3	1.3	3.8
	S	16	20.5	20.5	24.4
	SS	59	75.6	75.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

	NO.1	NO.2	NO.3	NO.4	NO.5	NO.6	NO.7	NO.8	NO.9	NO.10	TOTAL
NO. 1 Pearson Correlation	1	.678**	.379**	.490**	.324**	.538**	.494**	.477**	.392**	.558**	.722**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 2 Pearson Correlation	.678**	1	.367**	.563**	.338**	.551**	.512**	.477**	.456**	.532**	.737**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 3 Pearson Correlation	.379**	.367**	1	.428**	.380**	.386**	.587**	.489**	.523**	.379**	.658**
Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 4 Pearson Correlation	.490**	.563**	.428**	1	.524**	.715**	.647**	.605**	.493**	.719**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 5 Pearson Correlation	.324**	.338**	.380**	.524**	1	.584**	.617**	.468**	.482**	.525**	.684**
Sig. (2-tailed)	.004	.002	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 6 Pearson Correlation	.538**	.551**	.386**	.715**	.584**	1	.632**	.661**	.450**	.590**	.807**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 7 Pearson Correlation	.494**	.512**	.587**	.647**	.617**	.632**	1	.460**	.646**	.553**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 8 Pearson Correlation	.477**	.477**	.489**	.605**	.468**	.661**	.460**	1	.456**	.599**	.758**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 9	Pearson Correlation	.392**	.456**	.523**	.493**	.482**	.450**	.646**	.456**	1	.579**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 10	Pearson Correlation	.558**	.532**	.379**	.719**	.525**	.590**	.553**	.599**	.579**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	.722**	.737**	.658**	.818**	.684**	.807**	.811**	.758**	.724**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Validitas kompensasi (X2)

Correlations

		NO.1	NO.2	NO.3	NO.4	NO.5	NO.6	NO.7	NO.8	NO.9	NO.10	TOTAL
NO. 1	Pearson Correlation	1	.385**	.472**	.492**	.415**	.467**	.534**	.490**	.512**	.318**	.666**

	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 2	Pearson Correlation	.385**	1	.623**	.468**	.304**	.426**	.402**	.439**	.362**	.604**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 3	Pearson Correlation	.472**	.623**	1	.572**	.563**	.575**	.501**	.623**	.443**	.658**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 4	Pearson Correlation	.492**	.468**	.572**	1	.587**	.625**	.501**	.424**	.482**	.557**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 5	Pearson Correlation	.415**	.304**	.563**	.587**	1	.529**	.493**	.463**	.599**	.494**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 6	Pearson Correlation	.467**	.426**	.575**	.625**	.529**	1	.606**	.659**	.476**	.508**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 7	Pearson Correlation	.534**	.402**	.501**	.501**	.493**	.606**	1	.681**	.690**	.632**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 8	Pearson Correlation	.490**	.439**	.623**	.424**	.463**	.659**	.681**	1	.571**	.520**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 9	Pearson Correlation	.512**	.362**	.443**	.482**	.599**	.476**	.690**	.571**	1	.664**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO. 10	Pearson Correlation	.318**	.604**	.658**	.557**	.494**	.508**	.632**	.520**	.664**	1	.802**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.4	Pearson Correlation	.410**	.621**	.593**	1	.624**	.790**	.557**	.608**	.546**	.417**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.5	Pearson Correlation	.363**	.450**	.615**	.624**	1	.614**	.515**	.635**	.440**	.345**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.6	Pearson Correlation	.466**	.548**	.586**	.790**	.614**	1	.632**	.661**	.494**	.521**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.7	Pearson Correlation	.370**	.436**	.489**	.557**	.515**	.632**	1	.538**	.384**	.412**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.8	Pearson Correlation	.696**	.622**	.575**	.608**	.635**	.661**	.538**	1	.494**	.623**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.9	Pearson Correlation	.347**	.364**	.441**	.546**	.440**	.494**	.384**	.494**	1	.437**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
NO.10	Pearson Correlation	.745**	.622**	.482**	.417**	.345**	.521**	.412**	.623**	.437**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	.718**	.784**	.771**	.814**	.737**	.832**	.706**	.848**	.656**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	2.667		.800	.426

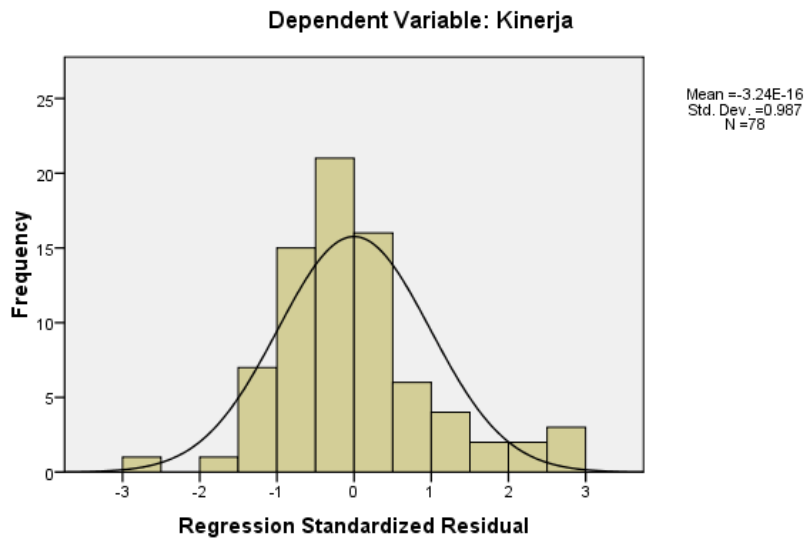
Disiplin kerja	.410	.093	.364	4.392	.000
Kompensasi Kerja	.555	.080	.578	6.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik

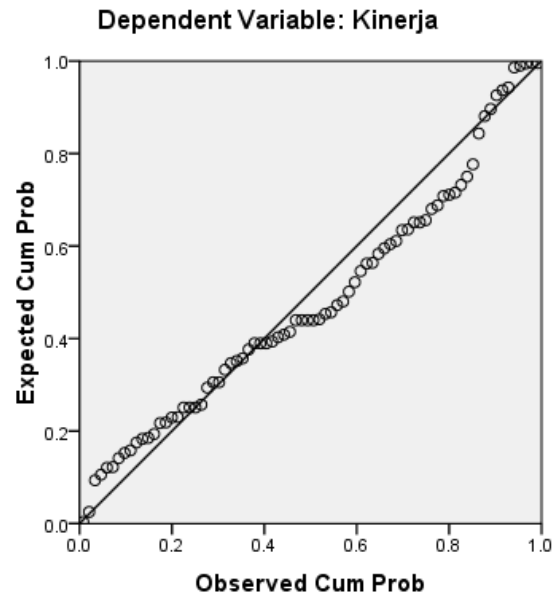
Charts

Histogram



Uji Multikolinearitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

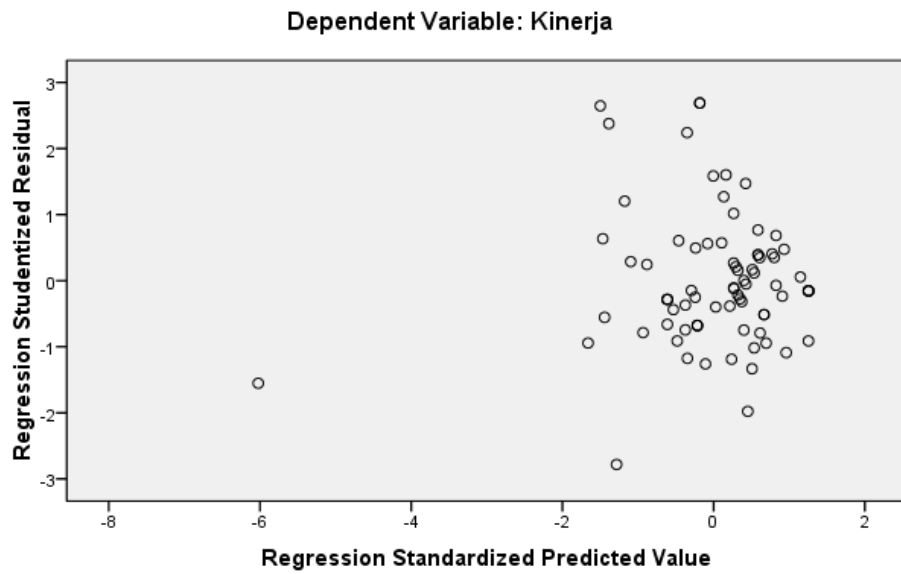
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.134	2.667		.800	.426		
	Disiplin kerja	.410	.093	.364	4.392	.000	.403	2.483
	Kompensasi Kerja	.555	.080	.578	6.963	.000	.403	2.483

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji-T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.134	2.667	.800	.426	
	Disiplin kerja	.410	.093	.364	4.392	.000
	Kompensasi Kerja	.555	.080	.578	6.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji-F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2062.053	2	1031.026	142.805	.000 ^a
	Residual	541.486	75	7.220		
	Total	2603.538	77			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	2.687

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Disiplin kerja

LAMPIRAN 10

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 11

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544

89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 12

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	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 664/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 18/12/2019

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dian Mirza Hidayat
NPM : 1605160244
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1: Bagaimana pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan cleaning servis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ✓
Judul 2: Bagaimana pelatihan terhadap kinerja kepada biro administrasi keuangan ?
Judul 3: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Rencana Judul : 1. Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Karyawan Cleaning Servis)
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Biro Administrasi Keuangan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dian Mirza Hidayat)

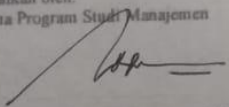


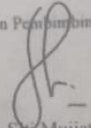
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 664/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Nama Mahasiswa: Dian Mirza Hidayat
NPM: 1605160244
Program Studi: Manajemen
Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul: 18/12/2019
Nama Dosen Pembimbing¹⁾: Siti Mujiatun *SM*

Judul Disetujui²⁾: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

Diaahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 5 Mei 2020
Dosen Pembimbing

(Dr. Siti Mujiatun, SE., MM)

¹⁾ Dosen Tetap Program Studi
²⁾ Dosen Tetap Dosen Pembimbing
Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp. 801-6024507, Kode Pos 20219



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila Mahasiswa tidak terdapat di seluruh
tempat dan terdapatnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Baari 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 : 1862 / TGS / IL3-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 : 29 Juni 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DIAN MIRZA HIDAYAT
N P M : 1605160244
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Kesehatan Kementerian
Kesehatan Medan)

Dosen Pembimbing : Dr.Hj.Siti Mujiatun, SE.,MM.

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 : **29 Juni 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Dzul'Qaidah 1441 H
29 Juni 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Etila menjembatani surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

Nomor : 1862 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**
Medan, 07 Dzul'Qaidah 1441 H
29 Juni 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan
Jln.Jamin Ginting Km.13,5 Kel.Lau Cih Kec.Medan Tuntungan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **DIAN MIRZA HIDAYAT**
Npm : **1605160244**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN

Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 – Fax : 061-8368644
Website : www.poltekkes-medan.ac.id , email : poltekkes_medan@yahoo.com



SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

LB.01.02/01/ 0845.2 /2020

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dra. Ida Nurhayati, M.Kes
NIP : 196711101993032002
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda/IV/c
Jabatan : Direktur Poltekkes Kemenkes Medan

Menerangkan bahwa sesungguhnya,

Nama : Dian Mirza Hidayat
NPM : 1605160244
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Medan)

Sesuai dengan surat Nomor 1862 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 tanggal 29 Juni 2020, hal permohonan research mahasiswa Manajemen atas nama tersebut di atas, bersama ini kami tidak keberatan dan memberi izin untuk hal dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Medan, 12 Agustus 2020

Direktur,



Dra. Ida Nurhayati, M.Kes

NIP. 196711101993032002



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : DIAN MIRZA HIDAYAT
NPM : 1605160244
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI POLI TEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN)

Item	Hasil valiasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang Masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian - Soal dan Rumusan	1/20 /2021	Jh
Bab 2	- Landasan teori - Permasalahan - Kerangka konseptual - hipotesis	26/20 /12	Jh
Bab 3	- Metode Penelitian - Variabel & Indikator - Teknik Pengumpulan data - Uji hipotesis	28/20 /12	Jh
Daftar Pustaka	- Sumber primer/ sekunder - Artikel dari jurnal - buku	12/21 /12	Jh
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	ada		Jh
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Respon	26/21 /12	Jh

Medan, Januari 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 11 Februari 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Dian Mirza Hidayat
N.P.M. : 1605160244
Tempat / Tgl.Lahir : Pancur Batu, 26 Juli 1997
Alamat Rumah : Jalan Bakti Dusun I
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

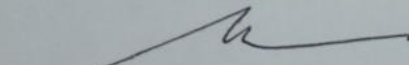
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi Terhadap kinerja Pegawai (studi kasus) di POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN
Bab I	Latar Belakang
Bab II	- Gambar kerangka konsep awal -Teori ditambahkan - Hipotesis, metodologi, Revisi masalah
Bab III	- Tabel jumlah sampel
Lainnya	-
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

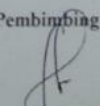
Medan, Kamis, 11 Februari 2021

TIM SEMINAR

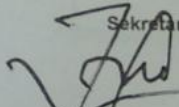
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

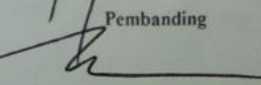
Pembimbing


Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UMSU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 11 Februari 2021** menerangkan bahwa:

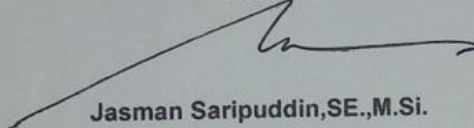
Nama : Dian Mirza Hidayat
N .P.M. : 1605160244
Tempat / Tgl.Lahir : Pancur Batu, 26 Juli 1997
Alamat Rumah : Jalan Bakti Dusun I
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

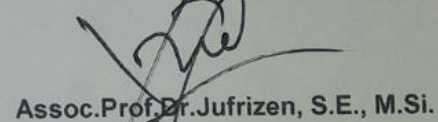
Medan, Kamis, 11 Februari 2021

TIM SEMINAR

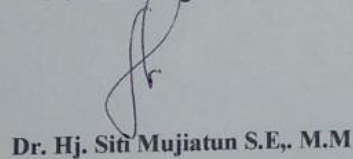
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

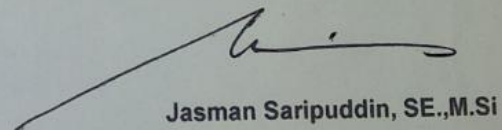
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembimbing


Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan




ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

KEMENKES

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN

Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 – Fax : 061-8368644
Website : , email :



SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET
LB.01.02/01/ 1775 /2021

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dra. Ida Nurhayati, M.Kes
NIP : 196711101993032002
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda/IV/c
Jabatan : Direktur Poltekkes Kemenkes Medan

Menerangkan bahwa sesungguhnya,

Nama : Dian Mirza Hidayat
NPM : 1605160244
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)

Sesuai dengan surat Nomor 1085/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 30 April 2021, tentang menyelesaikan riset mahasiswa Manajemen atas nama tersebut di atas, bersama ini kami menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan risetnya di instansi Politeknik Kesehatan Medan..

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Medan, 07 Mei 2021

Direktur,

Dra. Ida Nurhayati, M.Kes
NIP.196711101993032002

