

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASTRA INTERNATIONAL TBK, TOYOTA SALES  
OPERATION CABANG MEDAN AMPLAS**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah  
Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**Disusun Oleh :**

**Nama : Sari Enjelina Hasibuan**

**NPM : 1805160091**

**Program Studi : Manajemen**

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

**MEDAN**

**2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Selasa, tanggal 26 Juli 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : SARIENJELINA HASIBUAN  
N P M : 1805160091  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASTRA INTERNATIONAL TBK, TOYOTA SALES  
OPERATION CABANG MEDAN AMPLAS

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, SE., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Ketua

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

Sekretaris



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SARI ENJELINA HASIBUAN  
N.P.M : 1805160091  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASTRA INTERNASIONAL TBK, TOYOTA SALES  
OPERATION CABANG MEDAN AMPLAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Sari Enjelina Hasibuan  
NPM : 1805160091  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 07 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MSU

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 BIMBINGAN SKRIPSI

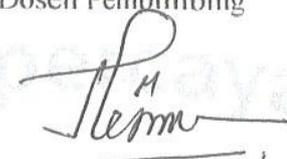
Nama Mahasiswa : Sari Enjelina Hasibuan  
NPM : 1805160091  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Memeriksa bab 1, 2 & 3 ditambah daftar isi, Daftar Tabel & daftar gambar		
Bab 2	1. Perbaiki penulisan Daftar Isi & Abstract 2. Perbaiki judul penelitian 3. Tambahkan keabsahan & reliabilitas.	22/06/22	
Bab 3	1. Buat kembali uji keabsahan & reliabilitas. 2. Perbaiki kelengkapan grafik histogram 3. Perbaiki gambar uji t	02/06/22 22/06/22	J.P.
Bab 4	1. Sesuaikan jenis karyawan di deskripsi data dengan tabel 2. Perbaiki deskripsi variabel penelitian 3. Perbaiki Regresi Linear Berganda & Perbaiki uji t & uji F		
Bab 5	1. Perbaiki kesimpulan dan saran 2. Tambahkan keterbatasan penelitian.		
Daftar Pustaka	1. Buat daftar Pustaka. Perbaiki Pembahasan	22/06/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	06/07/22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

  
M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK, TOYOTA SALES OPERATION CABANG MEDAN AMPLAS**

**Sari Enjelina Hasibuan**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [sarienjelina8@gmail.com](mailto:sarienjelina8@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan diambil secara acak yang berjumlah 55 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik, Uji Parsial (t), Simultan (f). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software statistical package social for sciences* (SPSS23). Secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLIN ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK, TOYOTA SALES OPERATION BRANCH MEDAN AMPLAS**

**Sari Enjelina Hasibuan**

Management Study Program, Faculty Of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatera  
Email : [sarienjelina8@gmail.com](mailto:sarienjelina8@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on employee performance, the effect of compensation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the influence of motivation, compensation and work discipline on employee performance at PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Medan Amplas Branch. This study uses a quantitative approach. The population in this study were several employees taken at random, amounting to 55 samples. The data collection technique in this study used a questionnaire, to analyze the data and information needed, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through the stages of distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique, which uses numerical calculations and then draws conclusions from the test with Multiple Linear Regression, Classical Assumptions, Partial Test (t), Simultaneous (f). The data processing in this study uses the statistical package social for sciences (SPSS23) software. Partially it is known that motivation has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant and positive effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance.

**Keyword : The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline  
on Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas”** Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada nabi kita Muhammad SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S.M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu saya sebagai penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada orang tua penulis tercinta Ayah Irsan Rajo Hasibuan, Mama tercinta Siti Juliani Panjaitan yang telah mendoakan penulis, membesarkan serta mendidik penulis dengan baik dan mendukung penulis untuk menyelesaikan pendidikan saya.
2. Kepada abang Sanner, kakak Dian, bang Medi, kakak Suci dan adik Putra yang telah menghibur penulis dan memberikan semangat, serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan

yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pendidikan penulis.

3. Kepada keponakan saya yaitu Kaisan dan Hafshah yang telah menghibur saya dan memberikan saya semangat untuk mengerjakan skripsi ini, sehingga saya bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta

meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

12. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

13. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.

14. Sahabat Perjuangan Rahmi Adhewardani, Endika Syafriani, Rujani Hafifah Lubis, Widya Nazira, Erlinmun Kwan Sheila, Putri Purnomo, Putri Nabilla Chairunnisa, Andini Putri Dwinanda dan Amalia Alkalili beserta teman – teman satu kelas yang telah membantu, memberi dukungan dan menemanin penulis ke kampus sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, serta semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah-Nya kepada kita.

*Amin ya rabbal'amin....*

**Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, April 2022

Penulis

**Sari Enjelina Hsb**

**1805160091**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
1.3.1 Batasan Masalah .....	5
1.3.2 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI .....	8
2.1 Uraian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Motivasi .....	12
2.1.3 Kompensasi .....	17
2.1.4 Disiplin Kerja .....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	26
2.3 Hipotesis .....	33
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....	35
3.1 Pendekatan Penelitian .....	35
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
3.4 Populasi Dan Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.6 Teknik Analisis Data .....	47
3.6.1 Analisis Regresi Berganda .....	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	49

3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	51
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	54
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Deskriptif Data .....	55
4.1.1 Karakteristik Responden .....	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4.2 Hasil Analisis Data .....	70
4.2.1 Regresi Linier Berganda .....	70
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	76
4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	81
4.3 Pembahasan .....	82
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.3.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	36
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi .....	37
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	37
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	38
Tabel 3.6 Populasi.....	39
Tabel 3.7 Sampel.....	40
Tabel 3.8 Pengukuran Model Skala likert.....	42
Tabel 4.1 Pengukuran Model Skala likert.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Usia Karyawan .....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi .....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Kompensasi.....	64
Tabel 4.8 Skor Angket Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji-t X1 dan Y .....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji-t X2 dan Y .....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji-t X3 dan Y .....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi.....	81

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 3.1. Uji Persial (Uji t).....	52
Gambar 3.2. Uji Simultan (Uji F) .....	54
Gambar 4. 1 Grafik Normalitas (P-Plot).....	73
Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	73
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas.....	75
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1 .....	77
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis X2 .....	78
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis X2 .....	79
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan .....	81

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Berhasilnya suatu perusahaan dikarenakan adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kompensasi terhadap suatu perusahaan atau organisasi, sehingga memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan pelatihan untuk mendorong suatu tujuan perusahaan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Rivai & Ella, 2009) sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

(Amstrong & Helen, 1994) manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

(Daulay et al., 2017) motivasi merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

(Daulay et al., 2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas – fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. Kompensasi adalah salah satu fungsi operasional MSDM yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

(Wibowo, 2010) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengemangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat diperlukan adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Tetapi kenyataannya sangat sedikit karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik untuk perusahaan. Salah satunya terjadi kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga tidak semua karyawan bersemangat dalam bekerja dan ada beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovasi melalui kreativitas dan imajinasi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengambil langkah - langkah yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya

manusia yang dimiliki suatu perusahaan seperti kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual.

Temuan awal objek yang diteliti pada PT. Astra Interational Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas ditemukan berbagai masalah antara lain kurangnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan dapat disebabkan karena kurangnya motivasi dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan perusahaan, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Motivasi dan kompensasi sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mudah tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berbagai permasalahan yang terjadi pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas, yang menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab dan faktor yang terjadi pada perusahaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi penelitian mengenai motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan satu sama lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi, kompensasi dan disiplin kerja dalam memberikan masukan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis dapat menetapkan judul tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk – Tso Cabang Medan Amplas.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, identifikasi masalah pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas, sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan, seperti memberikan motivasi yang berupa fasilitas-fasilitas yang akan digunakan oleh karyawan dalam bekerja dan dapat menuntaskan pekerjaannya sesuai target yang ingin dicapai perusahaan dan memberikan motivasi berupa kata-kata yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kurangnya kompensasi terhadap karyawan, karena kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan seperti uang lembur, sehingga membuat kinerja karyawan menurun.
3. Kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana beberapa karyawan yang terlambat datang ke perusahaan. Sehingga kedisiplinan karyawan yang rendah membuat kinerja karyawan menurun.
4. Pekerjaan yang tidak tuntas membuat kinerja karyawan menurun, dikarenakan kecilnya motivasi dan kompensasi yang diterima oleh karyawan, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar tidak terjadinya kesalah pahaman dalam penelitian tersebut dan tidak semua masalah perusahaan yang diketahui penulis untuk memperjelaskan pokok bahasan dalam penelitian ini, dengan adanya keterbatasan kemampuan analisa,waktu, biaya, dan tenaga maka penulis membatasi masalah penelitian ini mengenai motivasi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Sesuai latar belakang yang dikemukakan diatas rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian tentu adanya tujuan yang ingin diharapkan seorang penelitian. Tujuannya merupakan agar dapat dijadikan sebagai referensi untuk objek yang diteliti dalam mengatasi permasalahan – permasalahan yang telah dihadapi. Bersumber pada rumusan masalah dalam penelitian ini, sehingga penelitian bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

### **1.4.2.1 Manfaat Teoritis**

Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.

### **1.4.2.1 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini untuk memecahkan masalah – masalah yang berkaitan tentang motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.

c) Bagi Penelitian lain

Teman – teman dari penelitian yang lain dapat menjadikan referensi dengan pembahasan yang sama.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor segala kunci dari mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

(Daulay et al., 2017) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja.

Sedangkan (Amstrong & Helen, 1994) manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

##### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Bintoro & Daryanto, 2017):

- a) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisasi

- b) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
- c) Membantu menentukan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual
- d) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
- e) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

(Sabrina, 2021) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Menurut (Mangkunegara, 2009) faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat–sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan–tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor – faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis – jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2010) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Indikator tersebut dapat digambarkan dengan penjelasan seperti berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif, dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*read goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

#### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan ujian dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

#### **2.1.1.5 Peran Penting Kinerja Karyawan**

(Wibowo, 2016) kinerja karyawan digunakan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan organisasi berupa meningkatkan kualitas dan peningkatan kinerja. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak hanya berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.2 Motivasi**

Motivasi merupakan kata - kata yang mendorong seseorang untuk melakukan hal - hal tertentu. Seperti bekerja, seseorang harus memiliki motivasi agar bisa menciptakan tujuan.

##### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Sukanto & Hani, 1983) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

### 2.1.2.2 Tujuan Motivasi

(Bismala et al., 2020) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

- a) Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu
- b) Meningkatkan produktivitas
- c) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan

Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula mendapatkan kinerja pegawai.

### 2.1.2.3 Bentuk – Bentuk Motivasi

Menurut (Bismala et al., 2020) motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a) Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif. Adapun pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan yaitu:

1. Material Insentif, yaitu semua daya dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang, termasuk di dalamnya gaji, tunjangan, hadiah, dan sebagainya.

2. Nonmaterial Insentif, adalah segala jenis daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat dinilai dengan uang. Beberapa hal yang termasuk di dalamnya antara lain:
  - a. Pemberian fasilitas, yang dimaksudkan untuk membantu pegawai dengan mengatasi masalah yang menyangkut masalah kesejahteraan pegawai maupun keluarga pegawai. Adapun fasilitas yang dapat diberikan perusahaan kepada pegawai diantaranya: fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas peribadatan.
  - b. Pemberian penghargaan, dimana pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
  - c. Pendidikan dan pelatihan, yang merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama menyangkut pengetahuan, keahlian, sikap, dan kecakapan pegawai.
  - d. Penempatan yang tepat, merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan efisiensi kerja pegawai.
  - e. Kondisi kerja yang baik, adalah suatu kondisi kerja yang dapat menimbulkan rasa aman dan menarik bagi pegawai.
  - f. Pimpinan yang adil dan bijaksana, adalah pimpinan yang menjalankan tugas, tanggung jawab, dan fungsi tidak berat sebelah.
  - g. Kesempatan untuk maju, semua pegawai mempunyai kesempatan untuk maju dalam lingkungan kerjanya.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya.

#### **2.1.2.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Bismala et al., 2020) manajemen perlu mengidentifikasi faktor-faktor dan keadaan yang mungkin mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga mereka dapat memotivasi para pegawai. Stoner menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja.

a) Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

b) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yang disebut faktor kepuasan dan faktor penyebab ketidakpuasan.

c) Karakteristik Situasi Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi, pengertian dan simpati pada masalah pribadi bawahan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan.
- b. Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi**

(Donnelly, 1999) dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- a) Durasi kegiatan
- b) Frekuensi kegiatan
- c) Persistensi pada kegiatan
- d) Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan

- e) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- f) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- g) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
- h) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Artinya bahwa motivasi tidak dipandang dari satu aspek saja, namun dapat memiliki beberapa kombinasi yang mendorongnya. Perlu mengenali indikator motivasi yang manakah yang lebih dominan pada seseorang, sehingga mampu menyiapkan skema peningkatan motivasi kerjanya.

### **2.1.3 Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk para karyawan, misalnya menaikkan gaji karyawan, memberikan fasilitas kepada karyawan, memberikan tunjangan, dan lain-lain.

#### **2.1.2.5 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Cahyani, 2005) mengemukakan sebagai berikut: Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

Sedangkan (Kadrisman, 2012) kompensasi merupakan fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas – tugas organisasi.

Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial.

#### **2.1.2.6 Tujuan Kompensasi**

(Arianty et al., 2016) setiap kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Begitu juga dengan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan tentunya mempunyai tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi, dan lain-lain.

Tujuan kompensasi adalah:

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan
- b) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
- c) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan

Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

#### **2.1.2.7 Bentuk – Bentuk Kompensasi**

Menurut (Arianty et al., 2016) ada beberapa jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan yakni:

- a) Kompensasi finansial secara langsung (*financial compensation directly*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung,

berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

- b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran yang di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Kompensasi non finansial (*non-finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

#### **2.1.2.8 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

(Sabrina, 2021) faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Mulai dari faktor internal organisasi, dari karyawan yang bersangkutan hingga faktor eksternal pegawai organisasi sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal Organisasi

Beberapa faktor organisasi sebagai berikut:

1. Dana Organisasi

Dana yang terhimpun dan dimiliki oleh organisasi menentukan pelaksanaan pemberian kompensasi dalam organisasi tersebut. Dana yang terhimpun berkaitan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Keuntungan organisasi atau perusahaan berbanding lurus dengan prestasi kerja dari karyawannya.

## 2. Serikat Pekerja

Serikat pekerja hadir untuk menjadi kekuatan yang membantu para pekerja untuk mendapatkan perbaikan nasib dan upah yang layak. Keberadaan serikat pekerja ini mampu mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi yang diberikan perusahaan, yang menjadikannya patut mendapatkan perhatian serta menjadi pertimbangan bagi manajemen.

### 2) Faktor Pribadi Karyawan

Dalam pemberian kompensasi, ada beberapa faktor pribadi karyawan sebagai berikut:

#### 1. Produktivitas Kerja

Salah satu pertimbangan dalam pemberian kompensasi adalah prestasi kerja. Dimana prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini kemungkinan terjadinya pemberian kompensasi yang berbeda meskipun karyawan berada pada posisi/jabatan yang sama. Maksudnya pemberian kompensasi di sini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menggambarkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi/perusahaan. Hal ni berhubungan dengan beban kerja dan besarnya kompensasi yang diterima. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawabnya semakin besar kompensasi yang diterima, begitu juga dengan sebaliknya.

### 3. Pendidikan dan Pengalaman

Pendidikan dan pengalaman banyak yang dimiliki pegawai memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya. Hal ini dimaksud sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas keprofesionalan pegawai.

### 4. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis serta sifat suatu pekerjaan yang diembankan juga menentukan besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Pekerjaan lapangan berbeda dengan pekerjaan di dalam ruangan, kompensasi bagi pekerja klerikal berbeda dengan mereka di bagian administratif.

Hal ini terjadi dengan adanya pertimbangan profesionalisme pegawai sekaligus berdasarkan beban tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang diberikan pekerjaan tersebut.

### 3) Faktor Eksternal

Faktor eksternal mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut :

#### 1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Sesuai dengan hukum ekonomi pasar bebas, kompensasi menjadi rendah ketika terjadi kondisi dengan penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*). Sebaiknya kompensasi menjadi besar ketika pasar berada pada kondisi dimana permintaan tenaga kerja besar dengan penawaran tenaga kerja yang kecil.

#### 2. Biaya Hidup Besar

Kompensasi termasuk gaji selayaknya harus berdasarkan dengan besarnya biaya yang harus digunakan untuk bertahan hidup. Biaya hidup yang disebutkan di sini adalah biaya hidup minimal. Kompensasi harus

setidaknya sama atau lebih dari biaya hidup minimal. Jangan sampai kompensasi lebih rendah dari biaya hidup minimal, karena hal ini menjadi proses pemiskinan bangsa.

### 3. Kebijakan Pemerintah

Negara memberikan standar upah minimum, jam kerja, baik bagi laki – laki dan perempuan, hingga penentuan usia kerja maksimal. Hal ini dikarenakan pemerintah sebagai penentuan kebijakan, wajib memberikan perlindungan rakyatnya atas kesewenangan dan memastikan keadilan bagi seluruh rakyatnya. Melalui jaminan keberlangsungan memakmurkan bangsa dan mencegah praktek pemiskinan bangsa.

### 4. Kondisi Perekonomian

Kondisi perekonomian suatu negara dapat dilihat dari rata – rata kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan / organisasi tersebut serta bagaimana mereka menghargai sumber daya manusianya.

#### **2.1.2.9 Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda – beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Hasibuan, M., 2012) mengemukakan secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang harus dipatuhi karyawan. (Wibowo, 2010) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengemangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Hartatik, 2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, M., 2013) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa adanya dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut (Sinambela, 2012) tujuan utama dari kedisiplinan yaitu :

- a) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- b) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya.

#### **2.1.4.3 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2009) ada dua macam disiplin kerja sebagai berikut:

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### **2.1.4.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Menurut (Bangsawan, 2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada

tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Harlie, 2012) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan persentase kehadiran
- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
- 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual sangat penting dalam hasil penelitian jika dalam penelitian memiliki dua variabel atau lebih. Kerangka Konseptual merupakan Kerangka konseptual merupakan intisari dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel berdasarkan pembahasan teoritis.

### **2.2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian (Halim & Andreani, 2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian (Desiawandini & Fuadati, 2018) menemukan bahwa dari hasil analisis motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil penelitian (Lesmana & Damanik, 2022) bahwa ada beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi adalah faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lebih efektif dan kompeten di bidangnya. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar keterampilan karyawan dapat terjaga. Dalam hal ini, loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian sebelumnya Lesmana (2019), Hasibuan & Silvya (2019); Jufrizen & Pulungan (2017), Fransiska & Tupti (2020); Harapan dan Tirtayasa (2020); Hidayat, Tanjung dan Juliandi (2020); Farisi, Irmawati dan Fahmi (2020); menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja.

Menurut hasil penelitian (Hasibuan, J. S., 2017) mengemukakan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dan hubungan tersebut adalah signifikan pada taraf 0,05.

Menurut hasil penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat

jasas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.262 dan P-Value 0.028 ( $<0.05$ ). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Berikut menurut hasil penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian (Hasibuan, J. S., 2019) mengemukakan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,804 > 2,045$ , dengan probabilitas sig  $0,01 < 0,05$  dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian (Tupti & Arif, 2020) menjelaskan Variabel Motivasi (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Kemudian menurut hasil penelitian (Nasution & Priangkatara, 2022) bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.



**Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

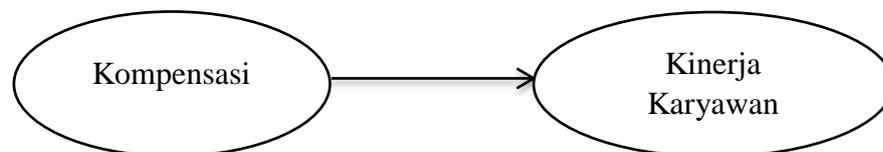
Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa, sehingga kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Halim & Andreani, 2017) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut hasil penelitian (Desiawandini & Fuadati, 2018) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian (Usman et al., 2021) penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut hasil penelitian Muhammad Arief bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pada Dinas Bina Marga Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin

baik atau besar kompensasi yang diberikan akan makan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas BinaMarga dan Unit Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian menurut hasil penelitian (Lesmana et al., 2021) adanya Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Gracia Pharmindo Kota Medan Karena hasil thitung ( $0,955$ ) > ttabel ( $2,048$ ) dengan nilai signifikan  $0,348 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



**Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan suatu peraturan perusahaan untuk semua karyawan yang harus dipatuhi. Menurut hasil penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja.

Menurut hasil penelitian (Farisi & Lesmana, 2021) disiplin Kerja sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya tujuan didalam sebuah perusahaan, perusahaan harus bisa menengakkan disiplin kerja untuk tercapainya

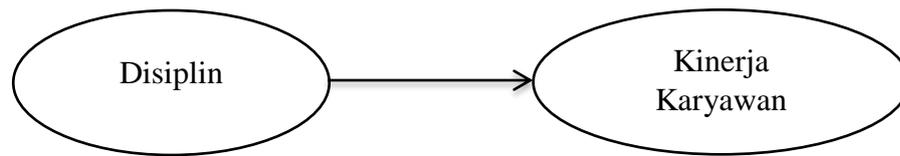
tujuan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja ini tidak kepada karyawan saja tapi seluruh yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan atau bawahan.

Sedangkan menurut hasil penelitian (Hasibuan, J. S. & Silvy, 2019) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai thitung sebesar 4,267 sedangkan ttabel sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Berikut menurut hasil penelitian (Farisi et al., 2020) mengemukakan disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan.

Kemudian menurut hasil penelitian (Mahawati & Sulistiyani, 2021) keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut hasil penelitian Asrizal Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hermes Realty Indonesia.

Menurut hasil penelitian (Prayogi et al., 2019) menjelaskan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



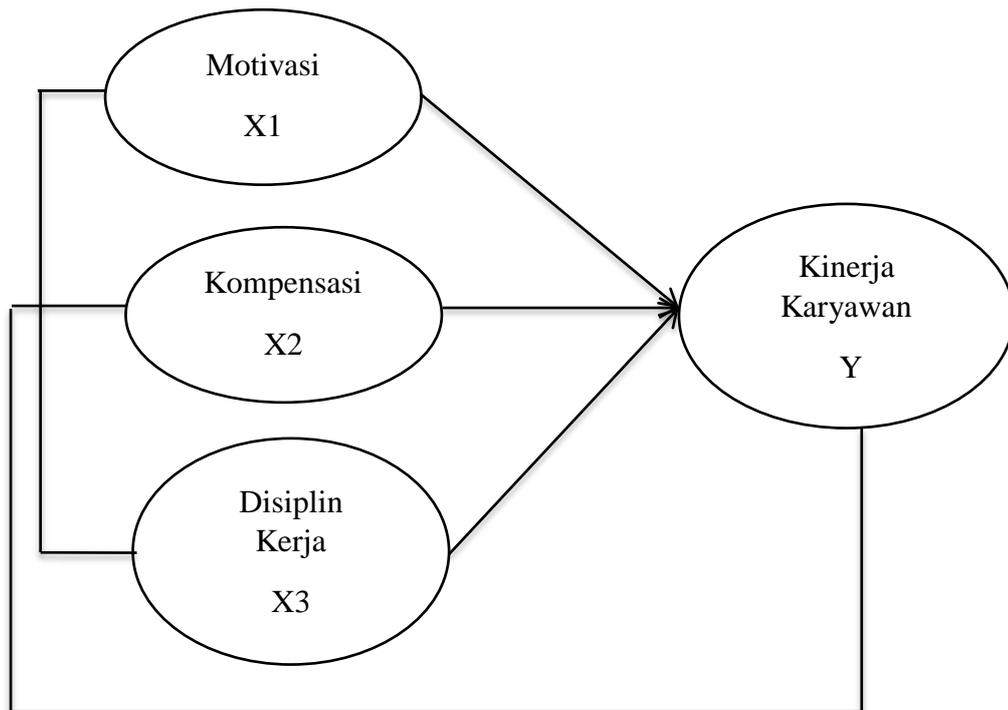
**Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4 Pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut hasil dari penelitian (Lestari, 2017) menunjukkan koefisien korelasi ganda positif yang berarti antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif.

Berikut menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2018) bahwa motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja bukan variabel moderating tetapi sebagai variabel bebas.

Kemudian menurut hasil penelitian (Akbar, 2015) berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

(Sugiyono, 2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Tso Cabang Medan Amplas
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Tso Cabang Medan Amplas

3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Tso Cabang Medan Amplas
4. Ada pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja pada PT. Astra International Tbk-Tso Cabang Medan Amplas.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilihat dari cara penulisannya dan tujuan yang membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas (Motivasi X1), variabel bebas (Kompensasi X2), dan variabel bebas (Disiplin X3) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Y). Pendekatan kuantitatif penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan faktor segala kunci dari mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tujuan	1
2	Standar	2
3	Umpan Balik	3
4	Alat atau Sarana	4,10
5	Kompetensi	5
6	Motif	6,8,9
7	Peluang	7

*Sumber: (Wibowo, 2010)*

### 3.2.2 Motivasi (X1)

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Durasi kegiatan	1
2	Frekuensi kegiatan	2
3	Persistensi pada kegiatan	3
4	Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan	4
5	Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan	5
6	Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan	6
7	Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan	7
8	Arah sikap terhadap sasaran kegiatan	8,9,10

*Sumber: (Donnelly, 1999)*

### 3.2.3 Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk para karyawan, misalnya menaikkan gaji karyawan, memberikan fasilitas kepada karyawan, memberikan tunjangan, dan lain-lain.

**Tabel 3.3 Indikator Kompensasi**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	1,6
2	Insentif	2,4,7,9,10
3	Tunjangan	3,5,8

*Sumber:* (Hasibuan, M., 2012)

### 3.2.4 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengemangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

**Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Selalu hadir tepat waktu	1,7
2	Selalu mengutamakan persentase kehadiran	2
3	Selalu menaati ketentuan jam kerja	3
4	Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien	4
5	Memiliki keterampilan kerja yang tinggi	5
6	Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	6,8,9,10

*Sumber:* (Harlie, 2012)



### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.3 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini diambil secara acak yang berjumlah 55 karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas, Jl. Sisingamangaraja No.9, RW. 8, Timbang Deli, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20149.

**Tabel 3.6**

#### **Populasi**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>1</b>	TSO Service Advisor Medan	7
<b>2</b>	TSO Cashier Medan Amplas	3
<b>3</b>	TSO THS Coordinator Medan	1
<b>4</b>	TSO Mechanic 3 Medan Amplas	13
<b>5</b>	TSO Technical Leader Medan	1
<b>6</b>	TSO PGA Medan Amplas	1
<b>7</b>	TSO Adm. Unit Medan Amplas	3
<b>8</b>	TSO Adm. Service Medan Amplas	1
<b>9</b>	TSO CRC Medan Amplas	1
<b>10</b>	TSO Mechanic Trainee Medan	15
<b>11</b>	TSO Partsman Medan Amplas	1
<b>12</b>	TSO Mechanic 3 THS Medan	8
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>55</b>

### 3.3.4 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2010) penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak, yakni sampel yang digunakan adalah beberapa karyawan yang ada di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas dengan jumlah 55 karyawan.

**Tabel 3.7**

#### **Sampel**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>1</b>	TSO Service Advisor Medan	7
<b>2</b>	TSO Cashier Medan Amplas	3
<b>3</b>	TSO THS Coordinator Medan	1
<b>4</b>	TSO Mechanic 3 Medan Amplas	13
<b>5</b>	TSO Technical Leader Medan	1
<b>6</b>	TSO PGA Medan Amplas	1
<b>7</b>	TSO Adm. Unit Medan Amplas	3
<b>8</b>	TSO Adm. Service Medan Amplas	1
<b>9</b>	TSO CRC Medan Amplas	1
<b>10</b>	TSO Mechanic Trainee Medan	15
<b>11</b>	TSO Partsman Medan Amplas	1
<b>12</b>	TSO Mechanic 3 THS Medan	8
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>55</b>

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberikan tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pernyataan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### **2. Dokumentasi**

Studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku – buku literatur, jurnal dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **3. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner / angket dalam penelitian tindakan digunakan untuk mendapatkan informasi dari publik yang akan digunakan untuk memecahkan masalah praktis. Penelitian tindakan dilakukan pada lingkup yang luas yang didasarkan pada perspektif sosiologis, dan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk membantu responden mengungkapkan pengalamannya praktis sehari-hari dalam hidupnya.

**Tabel 3.8**  
**Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STJ	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: (Sugiyono, 2014)**

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

(Ghozali, 2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel, kemudian membandingkan dengan angka 0,3. (Sugiyono, 2012) jika korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas tiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

(Ghozali, 2013)

Keterangan :

$N$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

Kriteria pengujiannya :

- $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid
- $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Dengan jumlah sampel 55 orang dan taraf signifikansi 0.05 diperoleh nilai r tabel (0.265) hasil dari pengujian validitas variabel motivasi akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

**Tabel 3.9**

**Hasil Uji Instrumen Variabel Motivasi (X1)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
Butir 1	0,579	0,265	Valid
Butir 2	0,457	0,265	Valid
Butir 3	0,494	0,265	Valid
Butir 4	0,446	0,265	Valid
Butir 5	0,552	0,265	Valid
Butir 6	0,482	0,265	Valid
Butir 7	0,416	0,265	Valid
Butir 8	0,458	0,265	Valid
Butir 9	0,462	0,265	Valid
Butir 10	0,565	0,265	Valid

Hasil dari pengujian validitas variabel kompensasi akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

**Tabel 3.10**

**Hasil Uji Instrumen Variabel Kompensasi (X2)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
Butir 1	0,428	0,265	Valid
Butir 2	0,352	0,265	Valid
Butir 3	0,620	0,265	Valid
Butir 4	0,574	0,265	Valid
Butir 6	0,620	0,265	Valid
Butir 7	0,438	0,265	Valid
Butir 8	0,485	0,265	Valid
Butir 9	0,480	0,265	Valid
Butir 10	0,675	0,265	Valid

Hasil dari pengujian validitas variabel disiplin kerja akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

**Tabel 3.11**

**Hasil Uji Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
Butir 1	0,474	0,265	Valid
Butir 2	0,518	0,265	Valid
Butir 3	0,364	0,265	Valid
Butir 4	0,422	0,265	Valid
Butir 5	0,563	0,265	Valid
Butir 6	0,588	0,265	Valid
Butir 7	0,449	0,265	Valid
Butir 8	0,522	0,265	Valid
Butir 9	0,372	0,265	Valid
Butir 10	0,650	0,265	Valid

Hasil dari pengujian validitas variabel kinerja karyawan akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

**Tabel 3.12**

**Hasil Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
Butir 1	0,688	0,265	Valid
Butir 2	0,645	0,265	Valid
Butir 3	0,417	0,265	Valid
Butir 4	0,535	0,265	Valid
Butir 5	0,429	0,265	Valid
Butir 6	0,453	0,265	Valid
Butir 7	0,645	0,265	Valid
Butir 8	0,476	0,265	Valid
Butir 9	0,688	0,265	Valid
Butir 10	0,455	0,265	Valid

Dari semua instrumen pernyataan setiap variabel (motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan) yang diuji, artinya dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha ( $\alpha$ )

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Ghozali, 2013)

Keterangan :

**r** = Reliabilitas instrumen

**k** = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang tidak baik

**Tabel 3.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0,636	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,674	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,655	0,60	Reliabel

Dalam tabel diatas diketahui bahwa reabilitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 0,735, variabel motivasi (X1) bernilai 0,636, variabel kompensasi (X2) bernilai 0,674 dan variabel (X3) disiplin kerja bernilai 0,655, artinya semua variabel diatas menyatakan reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah variabel bebas (Motivasi, Kompensasi dan Disiplin) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

#### 3.6.1 Analisis Regresi Berganda

(Sugiyono, 2010) model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi bertujuan untuk

memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Dan dapat diketahui dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2010)

Keterangan:

$Y$  = *Price Book Value (PBV)*

$\alpha$  = nilai  $Y$  bila  $X_1, X_2 = 0$

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Angka arah koefisien regresi

$X_1$  = *Motivasi*

$X_2$  = *Kompensasi*

$X_3$  = *Disiplin*

$\epsilon$  = *Standard error*

Untuk mengetahui apakah regresi linear berganda berhasil digunakan dalam penelitian maka terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

(Ghozali, 2011a) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis Statistik pada uji Normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smimov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov Smimov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

- a) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_1$  : Data residual tidak berdistribusi normal

### 3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2011b) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (vif)*, jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolinieritas.

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013) , uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji Parsial / Uji t

Uji t dilakukan untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, maka uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel serta menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05. Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, maka apabila terjadi penerimaan  $H_0$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1) Bentuk pengujian

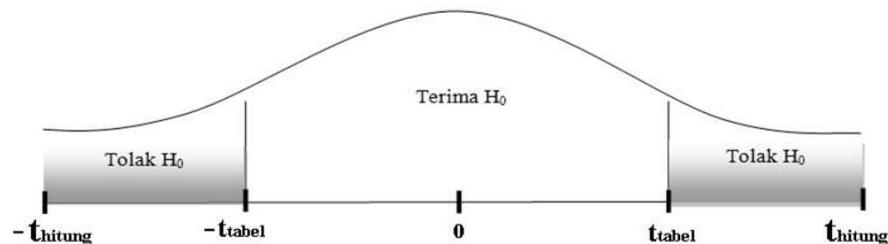
$H_0$  :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a$  :  $r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengembalian keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel, pada  $\alpha = 5\%$   $df = n-k$

$H_a$  diterima jika :  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $-t$  hitung  $< -t$  tabel



**Gambar 3.1. Uji Persial (Uji t)**

### 3.6.3.2 Uji Simultan / Uji f

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan.

Rumus perhitungan uji F yaitu :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

FH = Nilai f hitung

$R^2$  = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyak data sampel

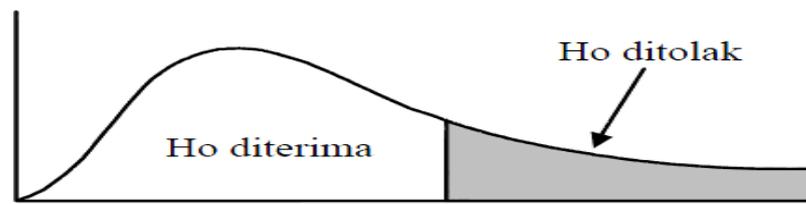
F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau  $df = (n-k-1)$ , dengan kriteria sebagai berikut

Ho diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$

Ho ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol Ho dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan  $-F \text{ hitung} < -F \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- 2) Bila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  dan  $-F \text{ hitung} \geq -F \text{ tabel}$ , maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.



**Gambar 3.2. Uji Simultan (Uji F)**

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat, atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai  $y$  observasi dari garis regresi dengan besarnya deviasi nilai  $y$  observasi dari rata-ratanya atau secara matematika dapat di tulis sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel X3. Variabel Y Kinerja Karyawan, variabel X1 Motivasi, variabel X2 Kompensaso, dan variabel X3 Disiplin Kerja. Angket yang disebarakan sebanyak 55 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

**Tabel 4.1**  
**Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2014)

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini beberapa karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas sebanyak 55 karyawan, yang terdiri dari karakteristik, baik itu tingkat pendidikan terakhir, usia dan jenis

kelamin karyawan dari kuesioner yang disebarkan, diperoleh data karyawan sebagai berikut:

### 1. Tingkat Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	32	59%
2	D3	10	18%
3	D4	9	16%
4	S1	4	7%
Jumlah		55	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel diatas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 32 karyawan dengan persentasi 59%. Responden yang berpendidikan D3 sebanyak 10 karyawan dengan persentase 18%. Responden yang berpendidikan D4 sebanyak 9 karyawan dengan persentase 196%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 7%.

### 2. Usia Karyawan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Usia Karyawan**

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	35	64%
2	31-40 Tahun	14	26%
3	41-50 Tahun	6	10%
Jumlah		55	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 35 karyawan dengan persentase 64%, usia 31-40 tahun sebanyak 14 karyawan dengan persentase 26%, dan usia 41-50 tahun sebanyak 6 karyawan dengan persentase 10%.

### 3. Jenis Kelamin

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	52 Karyawan	94%
2	Perempuan	3 Karyawan	6%
Jumlah		55 Karyawan	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas laki-laki sebanyak 52 karyawan dengan persentase 94% dan perempuan sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a) Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.5**

**Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	STS		TS		RR		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	17	30%	38	70%	55	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	22	40%	33	60%	55	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	32	59%	23	41%	55	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	16	29%	39	71%	55	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	14	25%	41	75 %	55	100%

7	0	0%	0	0%	0	0%	22	40%	33	60%	55	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	15	27%	40	73%	55	100%
9	0	0%	0	0%	0	0%	17	30%	38	70%	55	100%
10	0	0%	0	0%	0	0%	20	37%	35	63%	55	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban reponden pernyataan nomor 1 tentang “ Saya memiliki tujuan bekerja untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 38 karyawan sama dengan 70%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa tujuan bekerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
- 2) Jawaban reponden pernyataan nomor 2 tentang “ Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 33 karyawan sama dengan 60%. Artinya dalam penelitian ini reponden sangat setuju bahwa kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
- 3) Jawaban reponden pernyataan nomor 3 tentang “ Saya selalu bersosialisasi dengan semua orang baik itu atasan, dan rekan kerja ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 32 karyawan sama dengan 59%. Artinya penelitian ini responden setuju bahwa bersosialisasi dengan semua orang baik itu atasan ataupun rekan kerja, terutama pelanggan.
- 4) Jawaban reponden pernyataan nomor 4 tentang “ Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas

- pekerjaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 55%. Artinya dalam penelitian ini reponden sangat setuju bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas pekerjaan karyawan.
- 5) Jawaban reponden pernyataan nomor 5 tentang “ Saya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 39 karyawan sama dengan 71%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dnegan standardisasi.
  - 6) Jawaban reponden pernyataan nomor 6 tentang “ Motivasi dapat membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 41 karyawan sama dengan 75%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa motivasi dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
  - 7) Jawaban reponden pernyataan nomor 7 tentang “ Sektor yang kami tekuni sedang mengalami kenaikan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 33 karyawan sama dengan 60%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa sektor yang telah ditekuni sedang mengalami kenaikan.
  - 8) Jawaban reponden pernyataan nomor 8 tentang “ Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya” mayoritas

menjawab sangat setuju sebesar 40 karyawan sama dengan 73%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing.

- 9) Jawaban responden pernyataan nomor 9 tentang “ Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 40 karyawan sama dengan 70%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.
- 10) Jawaban responden pernyataan nomor 10 tentang “ Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 35 karyawan sama dengan 63%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai sehingga membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

**b) Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden  
Pada Variabel Motivasi (X1)**

**Tabel 4. 6**

**Skor Angket Motivasi (X1)**

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	1	2%	26	47%	28	51%	55	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	25	46%	30	54%	55	100%
3	0	0%	1	2%	1	2%	27	49%	26	47%	55	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	24	43%	31	57%	55	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	16	29%	39	71%	55	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	27	49%	28	51%	55	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	32	59%	23	41%	55	100%
8	0	0%	3	6%	1	2%	30	54%	21	38%	55	100%
9	0	0%	0	0%	2	4%	27	49%	26	47%	55	100%
10	0	0%	0	0%	0	0%	22	40%	33	60%	55	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban reponden pernyataan nomor 1 tentang “ Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 28 karyawan sama dengan 51%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat membantu tujuan perusahaan lebih cepat.
- 2) Jawaban reponden pernyataan nomor 2 tentang “Saya melakukan pekerjaan setiap jam kerja atau setiap harinya ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 54%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah

melakukan pekerjaan setiap jam atau setiap harinya sesuai jam kerja yang diberikan perusahaan.

- 3) Jawaban reponden pernyataan nomor 3 tentang “ Dalam melaksanakan suatu pekerjaan , saya harus mendapatkan hasil terbaik ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik.
- 4) Jawaban reponden pernyataan nomor 4 tentang “ Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 31 karyawan sama dengan 57%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah memberikan ide dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.
- 5) Jawaban reponden pernyataan nomor 5 tentang “ Saya memberikan doa dan pengorbanan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 39 karyawan sama dengan 71%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah memberikan doa dan pengorbanan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
- 6) Jawaban reponden pernyataan nomor 6 tentang “ Saya memiliki tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan

- ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 28 karyawan sama dengan 51%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah memberikan aspirasi kepada perusahaan yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 7) Jawaban reponden pernyataan nomor 7 tentang “ Saya selalu bersemangat seperti atasan saya, dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 32 karyawan 59%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan sudah bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 8) Jawaban reponden pernyataan nomor 8 tentang “ Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik” mayoritas menjawab setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 54%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik.
- 9) Jawaban reponden pernyataan nomor 9 tentang “ Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan senang apabila pengabdian karyawan selama bekerja di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas diakui oleh atasan.

10) Jawaban reponden pernyataan nomor 10 tentang “ Saya harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi ” mayoritas menjawab setuju sebesar 33 karyawan sama dengan 60%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan harus menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu tanggung jawab yang tinggi.

**c) Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X2)**

**Tabel 4.7**

**Skor Angket Kompensasi (X2)**

Alternatif Jawaban												
NO	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	38	70%	17	30%	55	100%
2	0	0%	1	2%	4	8%	23	41%	27	49%	55	100%
3	0	0%	1	2%	1	2%	26	47%	27	49%	55	100%
4	0	0%	0	0%	1	2%	26	47%	28	51%	55	100%
5	0	0%	0	0%	4	8%	24	43%	27	49%	55	100%
6	0	0%	1	2%	1	2%	26	47%	27	49%	55	100%
7	0	0%	3	6%	1	2%	30	54%	21	38%	55	100%
8	0	0%	0	0%	3	6%	32	58%	20	36%	55	100%
9	0	0%	0	0%	1	2%	34	62%	20	36%	55	100%
10	0	0%	0	0%	13	24%	23	41%	19	35%	55	100%

**Sumber:** Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban reponden pernyataan nomor 1 tentang “ Besar gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 38 karyawan sama dengan 70%. Artinya dalam

- penelitian ini responden setuju bahwa atasan atau pemimpin sudah memberikan gaji pokok karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Jawaban reponden pernyataan nomor 2 tentang “ Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.
  - 3) Jawaban reponden pernyataan nomor 3 tentang “ Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan semangat kerja ” mayoritas menjawab setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa dapat mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan semangat kerja.
  - 4) Jawaban reponden pernyataan nomor 4 tentang “ Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 28 karyawan sama dengan 51%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa intensif yang diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
  - 5) Jawaban reponden pernyataan nomor 5 tentang “ Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa

tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

- 6) Jawaban reponden pernyataan nomor 6 tentang “ Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 27 karyawan sama dengan 49%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa gaji pokok yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- 7) Jawaban reponden pernyataan nomor 7 tentang “ Mempunyai suatu hadiah khusus sebagai perhatian kepada apa yang telah saya lakukan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 54%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa memberikan hadiah merupakan salah satu perhatian kepada karyawan.
- 8) Jawaban reponden pernyataan nomor 8 tentang “ Saya menerima jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 32 karyawan sama dengan 58%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan menerima jaminan sosial seperti asuransi kesehatan.
- 9) Jawaban reponden pernyataan nomor 9 tentang “ Insentif yang diberikan secara berkala dari perusahaan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi contohnya absensi ” mayoritas menjawab setuju sebesar 34 karyawan sama dengan 62%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju jika karyawan selalu hadir dan tidak ada

mengambil cuti bulanan atau tahunan sebaiknya perusahaan memberikan insentif secara berkala kepada karyawan.

- 10) Jawaban reponden pernyataan nomor 10 tentang “ Saya menerima insentif yang berbentuk finansial, seperti rekreasi ” mayoritas menjawab setuju sebesar 23 karyawan sama dengan 41%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan menerima insentif yang berbentuk finansial, seperti rekreasi.

**d) Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X3)**

**Tabel 4. 8**

**Skor Angket Disiplin Kerja (X3)**

Alternatif Jawaban												
NO	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	0%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	22	40%	33	60%	55	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	34	62%	21	38%	55	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	12	21%	43	79%	55	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	38	70%	17	30%	55	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	20	36%	35	64%	55	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	26	47%	29	53%	55	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	17	30%	38	70%	55	100%
9	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%
10	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%

Sumber: Hasil Data Penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban reponden pernyataan nomor 1 tentang “ Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 33 karyawan sama dengan 60%.

Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan.

- 2) Jawaban reponden pernyataan nomor 2 tentang “ Saya selalu mengutamakan persentase kehadiran yang diberikan oleh perusahaan ” mayoritas menjawab setuju sebesar 34 karyawan sama dengan 62%. Artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa karyawan mengutamakan persentase kehadiran yang diberikan perusahaan.
- 3) Jawaban reponden pernyataan nomor 3 tentang “ Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 43 karyawan sama dengan 79%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah mengikuti ketentuan jam kerja yang diberikan perusahaan.
- 4) Jawaban reponden pernyataan nomor 4 tentang “ Saya selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efesien ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 38 karyawan sama dengan 70%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efesien.
- 5) Jawaban reponden pernyataan nomor 5 tentang “ Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 35 karyawan sama dengan 64%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan mampu

memberikan ide untuk kemajuan perusahaan dan memudahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

- 6) Jawaban reponden pernyataan nomor 6 tentang “ Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 29 karyawan sama dengan 53%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan harus memberikan sikap dan kepribadian yang baik kepada pelanggan atau rekan kerja untuk menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.
- 7) Jawaban reponden pernyataan nomor 7 tentang “ Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 55%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan sudah mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan, seperti masuk kantor tepat waktu setelah selesai jam istirahat.
- 8) Jawaban reponden pernyataan nomor 8 tentang “ Saya selalu menetapkan target dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 38 karyawan sama dengan 70%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja.
- 9) Jawaban reponden pernyataan nomor 9 tentang “ Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berpikir kritis ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 55%. Artinya dalam

penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan berpikir kritis.

- 10) Jawaban reponden pernyataan nomor 10 tentang “ Saya selalu mengutamakan komunikasi yang baik dan efektif kepada atasan, rekan kerja dan pelanggan ” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan sama dengan 55%. Artinya dalam penelitian ini responden sangat setuju bahwa karyawan selalu mengutamakan komunikasi yang baik dan efektif kepada atasan, rekan kerja dan pelanggan.

## **4.2 Hasil Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### **4.2.1 Regresi Linier Berganda**

#### **4.2.1.1 Metode Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 for Windows.

**Tabel 4.9**  
**Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.120	4.314		1.187	.241
	Motivasi	.120	.142	.123	.846	.402
	Kompensasi	.181	.107	.214	1.685	.098
	Disiplin Kerja	.608	.126	.561	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 5.120 + 0.120 X1 + 0.181 X2 + 0.608 X3$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3= Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika variabel independen yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam keadaan konsta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 5.120.

- 2) Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin tinggi.
- 3) Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) semakin rendah.
- 4) Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0.120, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.120.
- 5) Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0.181, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.181.
- 6) Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0.608, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.608.

## **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

### **4.2.2.1 Uji Normalitas**

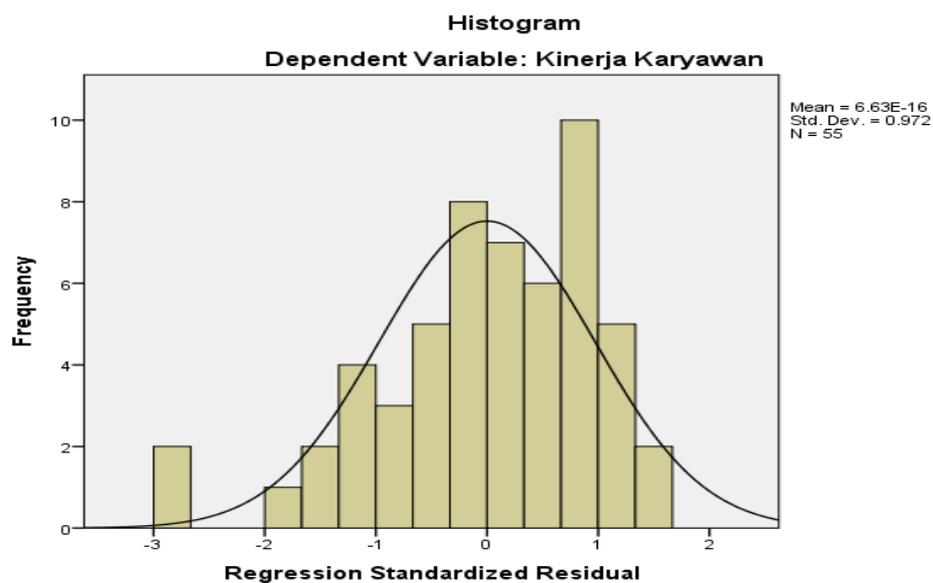
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan spss versi 23, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Grafik Normalitas (P-Plot)**

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari gambar diatas menunjukkan kurva normalitas berbentuk lonceng, tidak condong ke kanan ataupun ke kiri yang artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antara variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.327	3.054
	Kompensasi	.433	2.309
	Disiplin Kerja	.518	1.931

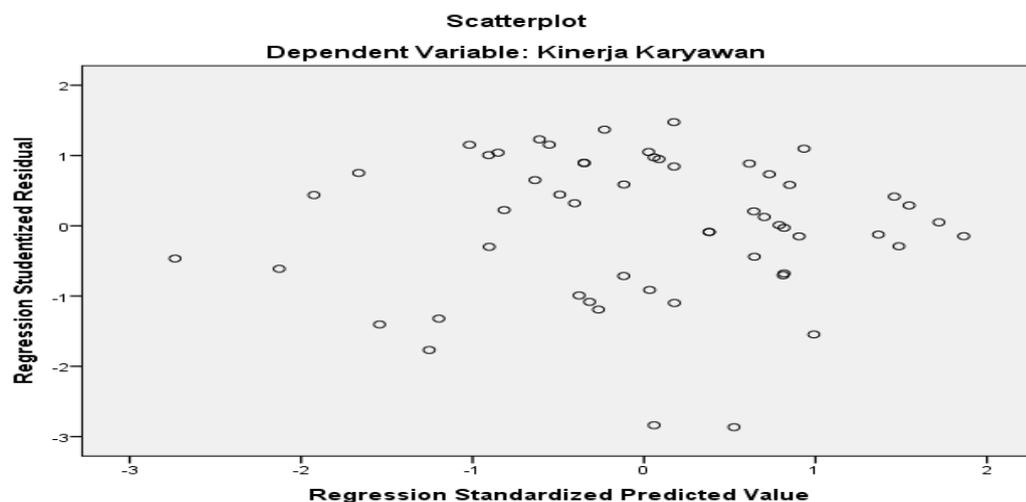
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 0,1 dimana nilai tersebut lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

#### 4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, sesuai model regresi dianggap tidak mengalami heterokedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y.



**Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji Atas Uji Persial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau terhadap variabel Terkait (Y) dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2014)

keterangan:

- t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$
- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- 1) Tolah HO ptobabilitas  $< 0,05$  (sig $< a0,05$ ) atau t hitung  $> t$  tabel.
- 2) Terima HO jika probabilitas  $> 0,05$  (sig $> a0,05$ ) atau t hitung  $< t$  tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1)  $H_a$  diterima apabila  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > t_{tabel}$

a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

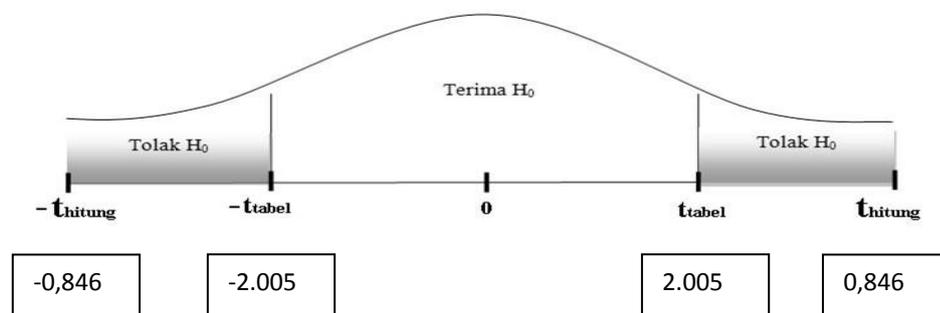
**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji-t X1 Dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.187	.241
Motivasi	.846	.402
Kompensasi	1.685	.098
Disiplin Kerja	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Pada tabel diatas terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari  $0,846 < t_{tabel} 2.005$  dengan probabilitas sig  $0,402 > 0,05$ . Hal tersebut menyatakan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan ( $H_a$ ) ditolak sehingga disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1**

b) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

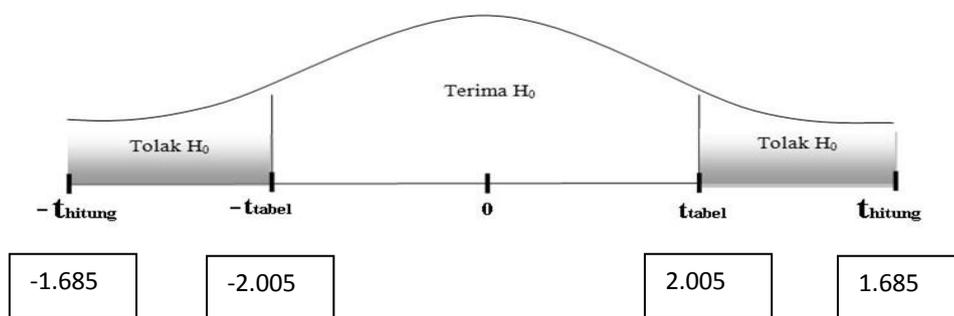
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji-t X2 Dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.187	.241
Motivasi	.846	.402
Kompensasi	1.685	.098
Disiplin Kerja	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1.685 dari  $< t_{tabel}$  2.005 dengan probabilitas sig 0,098  $<$  0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima sehingga disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.



**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis X2**

c) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

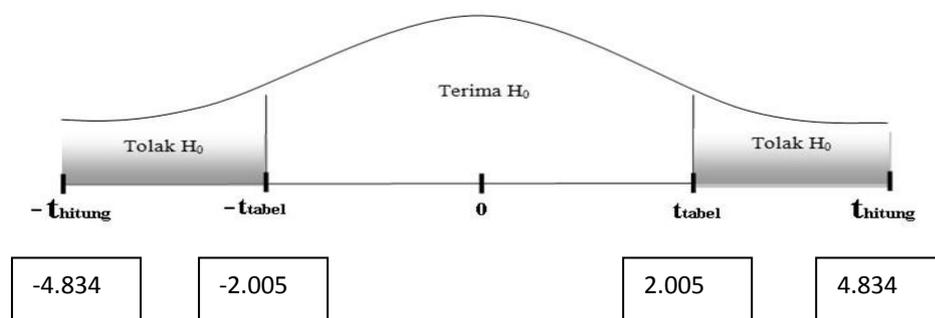
**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji-t X3 Dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.187	.241
Motivasi	.846	.402
Kompensasi	1.685	.098
Disiplin Kerja	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4.834 dari  $> t_{tabel}$  2.005 dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis X2**

#### 4.2.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua.

**Tabel 4. 14**

#### Hasil Uji F

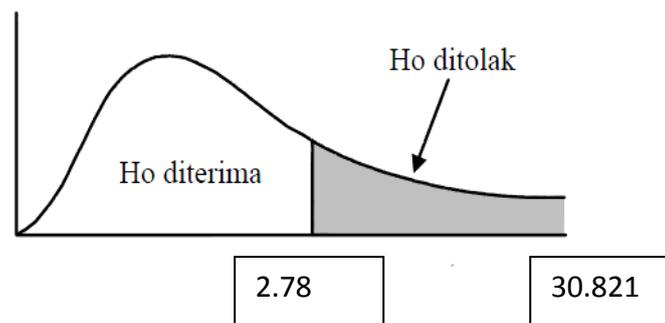
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.593	3	77.864	30.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.843	51	2.526		
	Total	362.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 30.821 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan Ftabel 2.78 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung  $30.821 > Ftabel 2.78$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.



**Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 15**

#### Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.624	1.589

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,645. Hal ini berarti 64,5% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi (X1) kompensasi (X2)

dan disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **4.3 Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi, kompensasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagaiv berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0.402 > 0,05$  dan  $T_{hitung}$  dari  $0.846 < t_{tabel} 2.005$ . Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi semua karyawan harus memiliki motivasi masing – masing di dalam diri untuk melakukan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan juga harus memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan agar karyawan bersemangat dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut hasil penelitian (Lesmana & Damanik, 2022) bahwa ada beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada

kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi adalah faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lebih efektif dan kompeten di bidangnya. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar keterampilan karyawan dapat terjaga. Dalam hal ini, loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian sebelumnya Lesmana (2019), Hasibuan & Silvy (2019); Jufrizen & Pulungan (2017), Fransiska & Tupti (2020); Harapan dan Tirtayasa (2020); Hidayat, Tanjung dan Juliandi (2020); Farisi, Irmawati dan Fahmi (2020); menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja.

Menurut hasil penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.262 dan P-Value 0.028 ( $<0.05$ ). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara..

Menurut hasil penelitian (Hasibuan, J. S., 2019) mengemukakan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,804 > 2,045$ , dengan probabilitas  $\text{sig } 0,01 < 0,05$  dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian menurut hasil penelitian (Nasution & Priangkatara, 2022) bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### 4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0.098 < 0,05$  dan  $T_{hitung}$  dari  $1.685 < t_{tabel} 2.005$ . Menurut (Daulay et al., 2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas – fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan uang. Kompensasi adalah salah satu fungsi operasional MSDM yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi perusahaan harus memberikan kompenasi seperti menaikkan uang lembur karyawan, menambahkan fasilitas – fasilitas yang akan digunakan oleh karyawan, menaikkan gaji karyawan dan lain- lain, agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Sedangkan menurut hasil penelitian (Usman et al., 2021) penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut hasil penelitian Muhammad Arief bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pada Dinas Bina Marga Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik atau besar kompensasi yang diberikan akan makin dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas BinaMarga dan Unit Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian menurut hasil penelitian (Lesmana et al., 2021) adanya Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Gracia Pharmindo Kota Medan Karena hasil thitung  $(0,955) > t_{tabel} (2,048)$  dengan nilai signifikan  $0,348 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung}$  dari  $4.834 > t_{tabel} 2.005$ . Menurut (Hamali, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut hasil penelitian (Farisi & Lesmana, 2021) disiplin Kerja sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya tujuan didalam sebuah

perusahaan, perusahaan harus bisa menegakkan disiplin kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja ini tidak kepada karyawan saja tapi seluruh yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan atau bawahan.

Sedangkan menurut hasil penelitian (Hasibuan, J. S. & Silvya, 2019) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai thitung sebesar 4,267 sedangkan ttabel sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Berikut menurut hasil penelitian (Farisi et al., 2020) mengemukakan disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan.

Kemudian menurut hasil penelitian (Mahawati & Sulistiyani, 2021) keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut hasil penelitian Asrizal Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hermes Realty Indonesia.

Menurut hasil penelitian (Prayogi et al., 2019) menjelaskan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung ( $5,282$ )  $>$  ttabel ( $1,99$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $Sig\ 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}\ 30,821 > F_{tabel}\ 2,78$  dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian motivasi, kompensasi dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin semakin baik pula.

Menurut hasil dari penelitian (Lestari, 2017) menunjukkan koefisien korelasi ganda positif yang berarti antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif.

Berikut menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2018) bahwa motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerjabukan variabel moderating tetapi sebagai variabel bebas.

Kemudian menurut hasil penelitian (Akbar, 2015) berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operaton Cabang Medan Amplas, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Berarti jika perusahaan lebih banyak memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari perusahaan yang selalu memprioritaskan dan memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus memberikan inspirasi untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan.
2. Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi menurun maka akan menurunkan kinerja. Dikarenakan karyawan merasakan sesuainya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawannya

terhadap perusahaan, serta fasilitas-fasilitas seperti, jaminan kesehatan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Jika perusahaan memberikan peraturan yang lebih ketat, beserta meningkatkan motivasi dan kompensasi agar karyawan lebih mematuhi peraturan perusahaan atau lebih disiplin. Hal tersebut dapat dilihat jika disiplin kerja lebih ditingkatkan, maka memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
4. Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja sangat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Apabila motivasi, kompensasi dan disiplin kerja lebih ditingkatkan maka karyawan lebih bersemangat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak meningkatkan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja maka karyawan akan bermalas-malas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karyawan akan sering terlambat masuk kerja dan tidak patuh mengikutin peraturan perusahaan karena kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Halter tersebut apabila motivasi, kompensasi dan disiplin kerja lebih ditingkatkan, akan memudahkan mecapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti memberikan fasilitas-fasilitas yang akan digunakan karyawan, agar lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan meningkat.
2. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, jika perlu lebih ditingkatkan. Apabila ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi, kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literature pembahasan mengenai kinerja karyawan.
5. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan tidak dapat mencapai

standar kerja yang ditetapkan perusahaan seperti terlambat datang ke kantor, akan menerima hukuman dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan dan bagi karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan reward.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan penelitian yaitu:

1. Variabel ini hanya menggunakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi, disiplin kerja, akan tetapi dimana terdapat banyak faktor-faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 55 karyawan responden sedangkan masih banyak karyawan di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas.
3. Masing-masing perusahaan memiliki pribadi karyawan yang berbeda-beda, sehingga hasil dari penelitian ini belum bisa diaplikasikan di perusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10), 1–19.
- Amstrong, M., & Helen, M. (1994). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy & Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangsawan, I. G. N. B. P. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 17–31.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: CV Simphony Bazu.
- Cahyani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Desiawandini, S. R., & Fuadati, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(9), 1–21.
- Donelly, G. I. (1999). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I, Penerjemahan Nunuk Adiarn*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ghozali, I. (2011a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011b). *Pengenalan SPSS*. Jakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Universitas Diponegoro.

- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- 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.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, (2621–1572), 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

- Kadrisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 312–324.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *CKI ON SPOT*, 10(1), 59–68.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 7(1), 62–69.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 666–670.
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Semarang: Rajawali Pers.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis (15th ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukanto, R., & Hani, H. (1983). *Organisasi Perusahaan: Teori dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 61–69.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja (5th ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.

## LAMPIRAN

### 1. Data Pribadi

Nama : Sari Enjelina Hasibuan  
NPM : 1805160091  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 10 Agustus 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : Kelima (5) Dari Enam (6)  
Bersaudara  
Alamat : Jl. Pertahanan Patumbak Dsn II  
No. Telephone/WA : 082166085612  
Email : [sarienjelina8@gmail.com](mailto:sarienjelina8@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Irsan RajoHasibuan  
Nama Ibu : Siti Juliana Panjaitan  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Pertahanan Patumbak Dsn II  
No. Telephone : 081376289989

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTsN 1 Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : MAN 1 Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

## KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas”**. Adapun hasil kuesioner ini akan di rahasiakan dan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir atau skripsi pada program studi sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneiliti memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu peneliti ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pernyataan dalam keusioner ini.

Medan, Maret 2022

Hormat Saya

Sari Enjelina Hsb

### **Identitas Responden**

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Usia Responden : ..... Tahun

Tingkat Pendidikan : ( ) SMA/SMK ( ) D3 ( ) D4 ( ) S1

### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

a. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan benar dan teliti

b. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dan berikan tanda ceklis (√) yang

telah disediakan

c. Terdapat 4 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. RR : Ragu - Ragu

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

d. Dalam penelitian angket mohon diisi dengan secara jujur

Jawaban yang anda berikan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian dalam menyusun skripsi. Terimakasih atas ketersediaan anda dalam mengisi angket ini.

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	RR	S	SS
	KINERJA KARYAWAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya memiliki tujuan bekerja untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan					
2	Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor					
3	Saya selalu bersosialisasi dengan semua orang baik itu atasan, dan rekan kerja					
4	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan					
5	Saya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi					
6	Motivasi dapat membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Sektor yang kami tekuni sedang mengalami kenaikan					
8	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan					
10	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	RR	S	SS
	MOTIVASI	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya melakukan pekerjaan setiap jam kerja atau setiap harinya					
3	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik					
4	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
5	Saya memberikan doa dan pengorbanan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan					
6	Saya memiliki tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan					
7	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya, dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi					
8	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik					
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan					
10	Saya harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	RR	S	SS
	KOMPENSASI	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
3	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
4	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
6	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya					
7	Mempunyai suatu hadiah khusus sebagai perhatian kepada apa yang telah saya lakukan					
8	Saya menerima jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan					
9	Tunjangan yang diberikan secara berkala dari perusahaan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi contohnya absensi					
10	Saya menerima insentif yang berbentuk finansial, seperti rekreasi					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	RR	S	SS
	<b>DISIPLIN KERJA</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja perusahaan					
2	Saya selalu mengutamakan persentase kehadiran yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien					
5	Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan kantor					
6	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan					
7	Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai					
8	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
9	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berpikir kritis					
10	Saya selalu menggunakan komunikasi yang baik dan efektif kepada atasan, karyawan yang lainnya dan pelanggan					

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
6	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
23	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
30	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
31	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
32	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
33	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
34	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
35	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
39	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
41	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
42	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
46	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
48	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
51	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
52	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
53	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
54	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
55	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47

## 2. Motivasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	42
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
6	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	43
7	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
8	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
10	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46
11	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
13	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	46
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
17	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
19	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
20	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
21	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
24	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
25	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	43
26	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
27	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
28	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
29	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
30	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42

31	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
32	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
34	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
37	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
43	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
47	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
48	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
52	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	41
53	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
54	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
55	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43

### 3. Kompensasi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
2	5	2	4	4	5	4	5	5	4	5	43
3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
4	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
6	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	39
7	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	43
8	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
9	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
10	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	44
11	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
12	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	44
13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
14	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47

15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	42
16	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
18	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	45
19	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46
20	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
25	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	42
26	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
27	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
29	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
30	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	43
31	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
32	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
33	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
34	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	34
37	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
38	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	39
39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	42
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
41	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
42	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
43	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
46	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	43
47	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
48	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
50	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
51	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
52	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
54	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
55	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44

#### 4. Disiplin Kerja

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
6	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
16	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
17	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
23	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
25	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
27	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
32	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
33	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
35	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
40	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
41	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
42	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
43	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
46	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
48	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
49	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
50	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
52	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
53	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45

## Kinerja Karyawan

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1 Pearson Correlation	1	.177	.168	.417 <sup>*</sup>	.265	.241	.177	.091	1.00	.230	.688 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)		.197	.220	.002	.051	.076	.197	.507	.000	.090	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2 Pearson Correlation	.177	1	.015	.149	.212	.290 <sup>*</sup>	1.00	.376 <sup>*</sup>	.177	.077	.645 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.197		.913	.277	.119	.032	.000	.005	.197	.576	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3 Pearson Correlation	.168	.015	1	.034	.300 <sup>*</sup>	.157	.015	.218	.168	.181	.417 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.220	.913		.807	.026	.253	.913	.109	.220	.186	.002
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4 Pearson Correlation	.417 <sup>*</sup>	.149	.034	1	.058	.221	.149	.219	.417 <sup>*</sup>	.221	.535 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.002	.277	.807		.672	.105	.277	.108	.002	.105	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5 Pearson Correlation	.265	.212	.300 <sup>*</sup>	.058	1	-.099	.212	-.058	.265	.182	.429 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.051	.119	.026	.672		.474	.119	.676	.051	.185	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6 Pearson Correlation	.241	.290 <sup>*</sup>	.157	.221	-.099	1	.290 <sup>*</sup>	.085	.241	.079	.453 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.076	.032	.253	.105	.474		.032	.536	.076	.567	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7 Pearson Correlation	.177	1.00	.015	.149	.212	.290 <sup>*</sup>	1	.376 <sup>*</sup>	.177	.077	.645 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.197	.000	.913	.277	.119	.032		.005	.197	.576	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8 Pearson Correlation	.091	.376 <sup>*</sup>	.218	.219	-.058	.085	.376 <sup>*</sup>	1	.091	.182	.476 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.507	.005	.109	.108	.676	.536	.005		.507	.185	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y9 Pearson Correlation	1.00	.177	.168	.417 <sup>*</sup>	.265	.241	.177	.091	1	.230	.688 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.197	.220	.002	.051	.076	.197	.507		.090	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Y1	Pearson	.230	.077	.181	.221	.182	.079	.077	.182	.230	1	.455*
0	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.090	.576	.186	.105	.185	.567	.576	.185	.090		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Tot	Pearson	.688*	.645*	.417*	.535*	.429*	.453*	.645*	.476*	.688*	.455*	1
al	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.735	10

## Motivasi

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.087	.338 <sup>*</sup>	-.015	.288 <sup>*</sup>	.289 <sup>*</sup>	.393 <sup>*</sup>	.143	.134	.194	.579 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)		.528	.012	.914	.033	.032	.003	.298	.331	.155	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2 Pearson Correlation	.087	1	.111	.154	.139	.199	.182	.067	.188	.224	.457 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.528		.418	.262	.312	.145	.184	.627	.169	.101	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3 Pearson Correlation	.338 <sup>*</sup>	.111	1	-.031	.383 <sup>*</sup>	.104	-.061	.191	.079	.154	.494 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.012	.418		.823	.004	.452	.658	.162	.568	.261	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4 Pearson Correlation	-.015	.154	-.031	1	.001	.236	.151	.203	.355 <sup>*</sup>	.180	.446 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.914	.262	.823		.992	.083	.270	.138	.008	.189	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5 Pearson Correlation	.288 <sup>*</sup>	.139	.383 <sup>*</sup>	.001	1	.172	.218	.165	.070	.376 <sup>**</sup>	.552 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.033	.312	.004	.992		.210	.109	.228	.613	.005	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6 Pearson Correlation	.289 <sup>*</sup>	.199	.104	.236	.172	1	.169	-.055	.244	.163	.482 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.145	.452	.083	.210		.218	.689	.073	.233	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7 Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.182	-.061	.151	.218	.169	1	-.092	.259	.015	.416 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.003	.184	.658	.270	.109	.218		.505	.056	.913	.002
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X1.8	Pearson Correlation	.143	.067	.191	.203	.165	-.055	-.092	1	-.091	.379**	.458*
	Sig. (2-tailed)	.298	.627	.162	.138	.228	.689	.505		.507	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.134	.188	.079	.355*	.070	.244	.259	-.091	1	.105	.462*
	Sig. (2-tailed)	.331	.169	.568	.008	.613	.073	.056	.507		.445	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.194	.224	.154	.180	.376*	.163	.015	.379*	.105	1	.565*
	Sig. (2-tailed)	.155	.101	.261	.189	.005	.233	.913	.004	.445		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.579*	.457*	.494*	.446*	.552*	.482*	.416*	.458*	.462*	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	10

## Kompensasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2. Pearson 1 Correlation	1	-.084	.099	.195	-.007	.099	.141	.329 <sup>+</sup>	.317 <sup>+</sup>	.279 <sup>+</sup>	.428 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.543	.470	.153	.960	.470	.303	.014	.018	.039	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2. Pearson 2 Correlation	-.084	1	.118	.179	-.116	.118	-.012	-.022	.240	.172	.352 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.543		.392	.191	.400	.392	.930	.871	.077	.210	.008
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2. Pearson 3 Correlation	.099	.118	1	.338 <sup>+</sup>	-.188	1.000 <sup>**</sup>	.191	.132	.040	.258	.620 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.470	.392		.012	.169	.000	.162	.336	.771	.058	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2. Pearson 4 Correlation	.195	.179	.338 <sup>+</sup>	1	-.016	.338 <sup>+</sup>	.143	.159	.376 <sup>+</sup>	.245	.574 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.153	.191	.012		.909	.012	.298	.247	.005	.071	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2. Pearson 5 Correlation	-.007	-.116	-.188	-.016	1	-.188	.163	.200	.003	.186	.222
Sig. (2-tailed)	.960	.400	.169	.909		.169	.236	.144	.982	.174	.103
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2. Pearson 6 Correlation	.099	.118	1.000 <sup>**</sup>	.338 <sup>+</sup>	-.188	1	.191	.132	.040	.258	.620 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.470	.392	.000	.012	.169		.162	.336	.771	.058	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X2.7	Pearson Correlation	.141	-.012	.191	.143	.163	.191	1	-.014	.056	.118	.438**
	Sig. (2-tailed)	.303	.930	.162	.298	.236	.162		.919	.687	.389	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.329*	-.022	.132	.159	.200	.132	-.014	1	.195	.393**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.014	.871	.336	.247	.144	.336	.919		.153	.003	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.317*	.240	.040	.376*	.003	.040	.056	.195	1	.289*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.018	.077	.771	.005	.982	.771	.687	.153		.032	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	.279*	.172	.258	.245	.186	.258	.118	.393*	.289*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.039	.210	.058	.071	.174	.058	.389	.003	.032		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.428*	.352*	.620*	.574*	.222	.620*	.438*	.485*	.480*	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.103	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	9

**Disiplin Kerja**

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.107	.018	.177	.077	.224	.149	.016	.224	.298 <sup>*</sup>	.474 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)		.437	.896	.197	.576	.101	.277	.907	.101	.027	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2 Pearson Correlation	.107	1	.053	.202	.283 <sup>*</sup>	.266 <sup>*</sup>	.041	.364 <sup>*</sup>	.041	.191	.518 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.437		.702	.140	.036	.049	.766	.006	.766	.162	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3 Pearson Correlation	.018	.053	1	-.068	-.033	.313 <sup>*</sup>	.137	.028	.137	.313 <sup>*</sup>	.364 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	.896	.702		.624	.809	.020	.320	.841	.320	.020	.006
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4 Pearson Correlation	.177	.202	-.068	1	.230	-.057	.417 <sup>*</sup>	.234	-.136	.101	.422 <sup>*</sup>

	Sig. (2-tailed)	.197	.140	.624		.090	.677	.002	.086	.320	.465	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.077	.283*	-.033	.230	1	.221	.221	.230	.145	.373**	.563*
	Sig. (2-tailed)	.576	.036	.809	.090		.105	.105	.090	.291	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.224	.266*	.313*	-.057	.221	1	.047	.180	.193	.487**	.588*
	Sig. (2-tailed)	.101	.049	.020	.677	.105		.735	.190	.157	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.149	.041	.137	.417*	.221	.047	1	.259	-.100	.047	.449*
	Sig. (2-tailed)	.277	.766	.320	.002	.105	.735		.057	.468	.735	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	.016	.364*	.028	.234	.230	.180	.259	1	.101	.180	.522*
	Sig. (2-tailed)	.907	.006	.841	.086	.090	.190	.057		.465	.190	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	.224	.041	.137	-.136	.145	.193	-.100	.101	1	.193	.372*
	Sig. (2-tailed)	.101	.766	.320	.320	.291	.157	.468	.465		.157	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.10	Pearson Correlation	.298*	.191	.313*	.101	.373*	.487*	.047	.180	.193	1	.650*
	Sig. (2-tailed)	.027	.162	.020	.465	.005	.000	.735	.190	.157		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.474*	.518*	.364*	.422*	.563*	.588*	.449*	.522*	.372*	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.001	.000	.005	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

### Pengukuran Model Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### Karakteristik Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	32	59%
2	D3	10	18%
3	D4	9	16%
4	S1	4	7%
Jumlah		55	100%

### Karakteristik Usia Karyawan

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	35	64%
2	31-40 Tahun	14	26%
3	41-50 Tahun	6	10%
Jumlah		55	100%

### Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	52 Karyawan	94%
2	Perempuan	3 Karyawan	6%
Jumlah		55 Karyawan	100%

### Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
NO	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	21	38%	34	62%	55	100%
2	0	0%	0	0%	0	0%	22	40%	33	60%	55	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	17	30%	38	70%	55	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	21	38%	34	62%	55	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	16	29%	39	71%	55	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	14	25%	41	75%	55	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	21	38%	34	62%	55	100%
8	0	0%	0	0%	0	0%	16	29%	39	71%	55	100%
9	0	0%	0	0%	0	0%	12	21%	43	79%	55	100%
10	0	0%	0	0%	0	0%	20	36%	35	64%	55	100%

**Skor Angket Motivasi (X1)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>NO</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>RR</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>18</b>	<b>32%</b>	<b>35</b>	<b>64%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>	<b>26</b>	<b>47%</b>	<b>27</b>	<b>50%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>26</b>	<b>47%</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>24</b>	<b>44%</b>	<b>31</b>	<b>56%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>32</b>	<b>58%</b>	<b>23</b>	<b>42%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>	<b>24</b>	<b>44%</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>	<b>27</b>	<b>50%</b>	<b>26</b>	<b>47%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>12</b>	<b>21%</b>	<b>23</b>	<b>42%</b>	<b>20</b>	<b>37%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Skor Angket Kompensasi (X2)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>NO</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>RR</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>38</b>	<b>70%</b>	<b>17</b>	<b>30%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>	<b>24</b>	<b>43%</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>33</b>	<b>60%</b>	<b>22</b>	<b>40%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>26</b>	<b>47%</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>23</b>	<b>42%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>39</b>	<b>71%</b>	<b>15</b>	<b>27%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>30</b>	<b>55%</b>	<b>21</b>	<b>38%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>	<b>32</b>	<b>59%</b>	<b>20</b>	<b>36%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>	<b>36</b>	<b>67%</b>	<b>17</b>	<b>30%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>
<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>14</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>39%</b>	<b>20</b>	<b>36%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

### Skor Angket Disiplin Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
NO	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	0%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	27	49%	28	51%	55	100%
2	0	0%	0	0%	1	2%	34	62%	20	36%	55	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	26	47%	29	53%	55	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	17	30%	38	70%	55	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	26	47%	29	53%	55	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%
7	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%
8	0	0%	0	0%	1	2%	20	36%	34	62%	55	100%
9	0	0%	0	0%	0	0%	27	49%	28	51%	55	100%
10	0	0%	0	0%	0	0%	25	45%	30	55%	55	100%

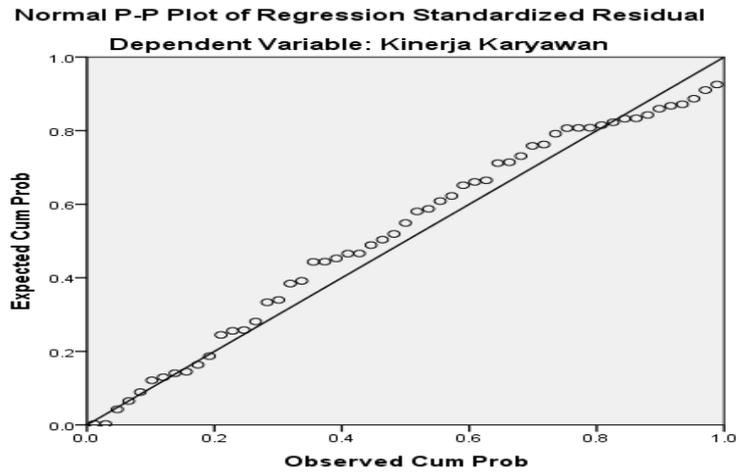
### Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

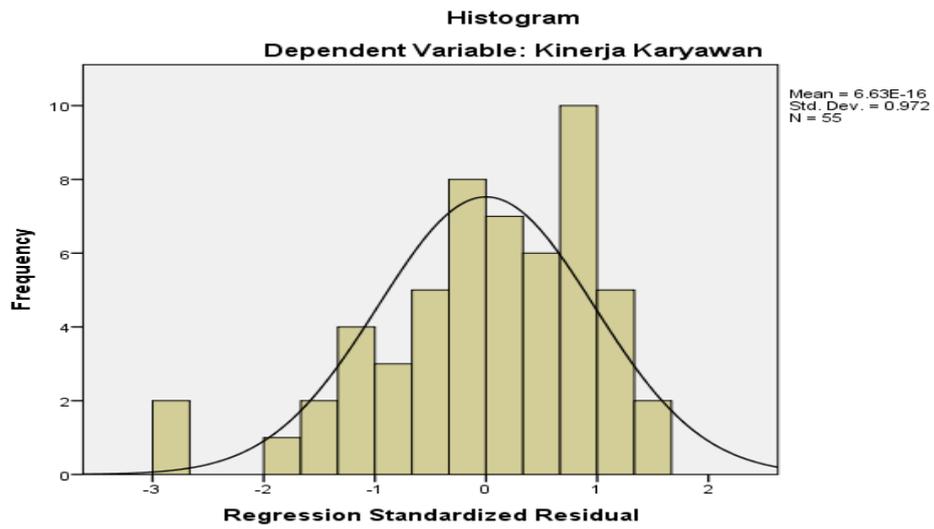
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.120	4.314		1.187	.241
	Motivasi	.120	.142	.123	.846	.402
	Kompensasi	.181	.107	.214	1.685	.098
	Disiplin Kerja	.608	.126	.561	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Grafik Normalitas (P-Plot)



## Grafik Histogram Uji Normalitas

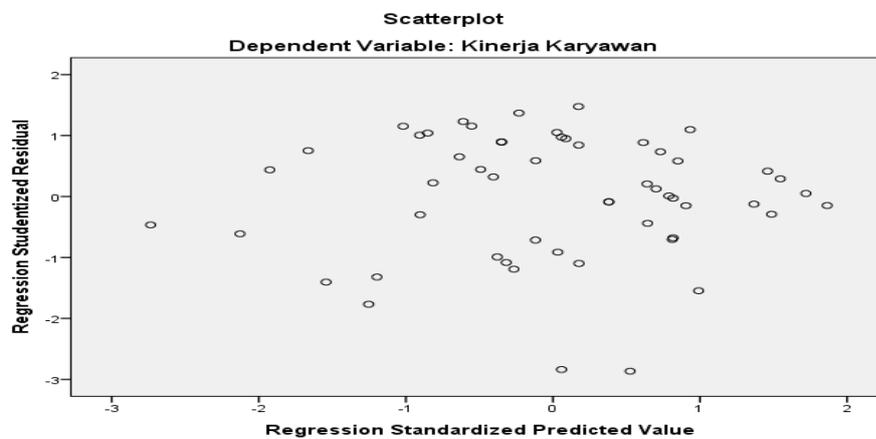


## Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.327	3.054
	Kompensasi	.433	2.309
	Disiplin Kerja	.518	1.931

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Pengujian Heterokedasitas

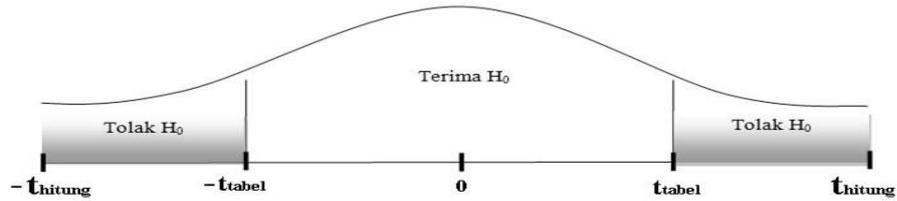


## Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.187	.241
Motivasi	.846	.402
Kompensasi	1.685	.098
Disiplin Kerja	4.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Kurva Pengujian Hipotesis Uji T



### Hasil Uji F

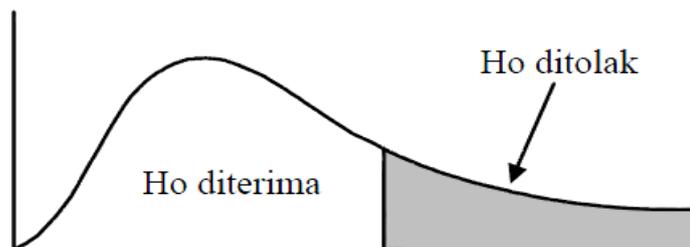
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.593	3	77.864	30.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.843	51	2.526		
	Total	362.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi

### Kurva Pengujian Hipotesis Uji F



### Hasil Uji Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.624	1.589

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan