

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TIKIJALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)  
AMPLAS TRADE CENTER**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**NAMA : MHD ALDIAN DAHARO  
NPM : 1905160426  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



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 Jum'at, tanggal 01 Desember 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : MHD ALDIAN DAHARO  
N P M : 1905160426  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR  
NUGRAHA EKAKURIR ( JNE )

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

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

**Pembimbing**

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., N.S.M.C.M.A.)

**Sekretaris**

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





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

**Skripsi Ini Disusun Oleh:**

**Nama Mahasiswa : MHD ALDIAN DAHARO**

**NPM : 1905160426**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKA KURIR (JNE)  
AMPLAS TRADE CENTER**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.**

**Medan, November 2023**

**PEMBIMBING**



**Dr. . DANISKANDAR, S.E., M.M.**

**Disetujui Oleh :**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



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



**Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MHD ALDIAN DAHARO**  
NPM : 1905160426  
Program Studi: : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKA KURIR (JNE)  
AMPLAS TRADE CENTER**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MHD ALDIAN DAHARO



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 : Mhd Aldian Daharo  
NPM : 1905160426  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Amplas Trade Center

| Item                          | Hasil Evaluasi  | Tanggal    | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|------------|-------------|
| Bab 1                         | - Perbaiki : - format daftar isi<br>- kata pengantar          | 23-10-2023 |             |
| Bab 2                         | - Perbaiki : - Jm buku<br>- paragraf<br>- kerangka konseptual | 25-10-2023 |             |
| Bab 3                         | - Perbaiki : - definisi operasional<br>- schedule penelitian  | 1-11-2023  |             |
| Bab 4                         | - Perbaiki : - pembahasan                                     | 1-11-2023  |             |
| Bab 5                         | - Perbaiki : - daftar pustaka<br>- perbaikan kesimpulan       | 8-11-2023  |             |
| Daftar Pustaka                | - Perbaiki : - daftar pustaka<br>= lampiran                   | 8-11-2023  |             |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | - acc di meja hijau   | 15-11-2023 |             |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, November 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

  
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) AMPLAS TRADE CENTER**

**Mhd Aldian Daharo**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

Email : [mhdaldian10@gmail.com](mailto:mhdaldian10@gmail.com)

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Cluster Random Sampling (Pengambilan Sampel Berdasarkan Area), pengambilan sampel menggunakan metode ini dilakukan berdasarkan kelompok/area tertentu. Ukuran sampel ditentukan pada bagian Inbound sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini diperoleh melalui angket/kuesioner yang telah disebar pada responden. Metode yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik, Uji Parsial (t), Simultan (f). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software statistical package social for sciences (SPSS26). Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

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

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) AMPLAS TRADE CENTER**

***Mhd Aldian Daharo***

*Management Study Program, Faculty Of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatera*

*Email : [mhdaldian10@gmail.com](mailto:mhdaldian10@gmail.com)*

*Good employee performance will directly affect the company's performance. Human resources as actors who play an active role in driving the organization in achieving its goals. The purpose of this study is to examine the effect of compensation, work discipline and work motivation on employee performance at PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center. Sampling is carried out using the Cluster Random Sampling method, sampling using this method is carried out based on certain groups / areas. The sample size was determined in the outbound section of 50 respondents. This study used a quantitative approach, this research data was obtained through questionnaires that have been distributed to respondents. The methods used are Multiple Linear Regression methods, Classical Assumptions, Persian Test (t), Simultaneous (f). Data processing in this study used statistical package social for sciences (SPSS26) software. The results show that compensation does not have a significant effect on employee performance, work discipline does not have a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on the performance at PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.*

***Keywords: The Effect of Compensation, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji disampaikan hanya kepada Allah SWT, atas rahmat hidayahnya, kesehatan dan juga kasih sayangannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir ( JNE ) Amplas Trade Center** ”. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia yang begitu besar berupa kesempatan dan kesehatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, Shalawat salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di hari akhir kelak. Tidak lupa pula saya ucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda **Ramadhan Daharo** dan **Ibunda Nurhayati** tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Proposal ini.
2. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP.**, selaku Dekan Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. **Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. **Bapak Drs. Dani Iskandar SE., M.M.,** Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, seta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas H Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2019.

11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi penyusunan serta cara penulisan karena keterbatasan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

*Amin Ya Rabbal'alamin*

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Medan, Desember 2023

**Mhd Aldian Daharo**

**NPM. 190516042**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACK.....</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                    | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                      | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                     | <b>x</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                 | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                              | 1          |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                                 | 7          |
| 1.3 Batasan Masalah .....                                     | 8          |
| 1.4 Rumusan Masalah.....                                      | 8          |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                                   | 8          |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                                  | 9          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                            | <b>10</b>  |
| 2.1 Landasan Teori.....                                       | 10         |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan .....                                  | 10         |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....                      | 10         |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan..... | 11         |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....                      | 14         |
| 2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....              | 15         |
| 2.1.2 Kompensasi .....  | 16         |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....                            | 16         |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....      | 17         |
| 2.1.2.3 Indikator Kompensasi .....                            | 20         |
| 2.1.2.4 Tujuan Kompensasi .....                               | 25         |
| 2.1.3 Disiplin Kerja .....                                    | 26         |
| 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....                        | 26         |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....  | 28         |
| 2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....                        | 29         |
| 2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja .....                           | 32         |
| 2.1.4 Motivasi Kerja.....                                     | 33         |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 2.1.4.1  | Pengertian Motivasi Kerja .....   | 33        |
| 2.1.4.2  | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....                                      | 34        |
| 2.1.4.3  | Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....   | 36        |
| 2.1.4.4  | Tujuan Motivasi Kerja .....   | 38        |
| 2.2  | Kerangka Konseptual.....  | 39        |
| 2.2.1  | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....                                       | 40        |
| 2.2.2  | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                                   | 40        |
| 2.2.3  | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....                                    | 41        |
| 2.2.4  | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan ..... | 41        |
| 2.3  | Hipotesis .....   | 42        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>             |   | <b>44</b> |
| 3.1  | Jenis Penelitian.....   | 44        |
| 3.2  | Definisi Operasional .....  | 45        |
| 3.3  | Tempat dan Waktu Penelitian.....  | 47        |
| 3.4  | Populasi dan Sampel.....  | 48        |
| 3.4.1  | Populasi.....   | 48        |
| 3.4.2  | Sampel.....   | 49        |
| 3.5  | Teknik Pengumpulan Data.....  | 49        |
| 3.5.1  | Uji validitas .....   | 50        |
| 3.5.2  | Uji reliabilitas.....   | 52        |
| 3.6  | Teknik Analisis Data.....   | 53        |
| 3.6.1  | Regresi Linier Berganda .....   | 53        |
| 3.6.2  | Pengujian Hipotesis.....  | 56        |
| 3.6.2.1  | Uji parsial (Uji t).....  | 56        |
| 3.6.2.2  | Uji simultan (Uji f) .....  | 58        |
| 3.6.2.3  | Koefisien determinasi ( R-Square ) .....  | 59        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> |   | <b>61</b> |
| 4.1  | Deskripsi Data.....   | 61        |
| 4.2  | Deskriptif Karakteristik Responden.....   | 62        |
| 4.2.1  | Identitas Responden .....   | 62        |



|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| 4.2.2        | Deskripsi Variabel Penelitian.....                      | 63        |
| 4.3          | Analisis Data.....                                      | 72        |
| 4.3.1        | Regresi Liinier Berganda Uji Asumsi Klasik.....         | 72        |
| 4.3.1.1      | Metode Regresi Linier Berganda Uji Normalitas .....     | 72        |
| 4.3.2        | Uji Asumsi Klasik.....                                  | 74        |
| 4.3.2.2      | Uji Multikolinearitas.....                              | 74        |
| 4.3.2.3      | Uji Heterokedastisitas .....                            | 75        |
| 4.4.1        | Pengujian Hipotesis.....                                | 76        |
| 4.3.3.1      | Uji Atas Uji Persial (t) .....                          | 76        |
| 4.3.3.2      | Uji Simultan (Uji f).....                               | 78        |
| 4.3.2.1      | Uji Normalitas.....                                     | 79        |
| 4.3.4        | Koefisien Determinasi (R-Square).....                   | 80        |
| 4.4          | Pembahasan.....   | 81        |
| 4.4.1        | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....     | 81        |
| 4.4.2        | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 82        |
| 4.4.3        | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....  | 83        |
| <b>BAB V</b> | <b>PENUTUP .....</b>                                    | <b>85</b> |
| 5.1          | Kesimpulan .....  | 85        |
| 5.2          | Saran .....   | 86        |
| 5.3          | Keterbatasan Penelitian.....                            | 88        |
|              | <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                             | <b>89</b> |
|              | <b>LAMPIRAN.....</b>                                    | <b>95</b> |

## DAFTAR TABEL

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1  | Kinerja Karyawan PT JNE Amplas Trade Center<br>(2019-2020)..... | 6  |
| Tabel 3.1  | Indicator Kinerja Karayawan.....                                | 46 |
| Tabel 3.2  | Indicator Kompensasi .....                                      | 47 |
| Tabel 3.3  | Indicator Disiplin Kerja .....                                  | 47 |
| Tabel 3.4  | Indicator Motivasi Kerja.....                                   | 48 |
| Tabel 3.5  | Rencana Kegiatan .....  | 49 |
| Table 3.6  | Bagian Keseluruhan Divisi .....                                 | 50 |
| Tabel 3.7  | Instrumen Skala Likert.....                                     | 51 |
| Table 4.1  | Pengukuran Skala Likert.....                                    | 62 |
| Tabel 4.2  | Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....             | 63 |
| Tabel 4.3  | Distribusi responden berdasarkan kelompok usia.....             | 64 |
| Tabel 4.4  | Distribusi responden berdasarkan pendidikan .....               | 65 |
| Tabel 4. 5 | Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) .....                          | 65 |
| Tabel 4. 6 | Skor Angket variabel Kompensasi (X1) .....                      | 67 |
| Tabel 4. 7 | Skor Angket variabel Disiplin Kerja (X2).....                   | 68 |
| Tabel 4. 8 | Skor Angket variabel Motivasi Kerjai (X3).....                  | 70 |
| Tabel 4.9  | Regresi linier berganda .....                                   | 72 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Multikolinearitas.....                                | 75 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji t.....  | 78 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji f.....  | 79 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Determinasi.....                                      | 80 |

## DAFTAR GAMBAR

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Gambar 2.1  | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....     | 41 |
| Gambar 2.2  | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 41 |
| Gambar 2.3  | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 42 |
| Gambar 2.4  | Kerangka Konseptual .....                               | 43 |
| Gambar 3.1  | Kurva Uji t.....  | 58 |
| Gambar 3.2  | Kurva Uji f .....                                       | 60 |
| Gambar 4. 1 | Grafik Normalitas (P-Plot).....                         | 74 |
| Gambar 4. 2 | Grafik Histogram Uji Normalitas .....                   | 75 |
| Gambar 4. 3 | Grafik Histogram Uji Normalitas.....                    | 76 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, untuk mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensi perusahaan dan memperoleh profitabilitas yang tinggi. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah karyawan, kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini agar kinerja karyawan dapat di optimalkan dan tujuan perusahaan dapat di capai, setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri untuk mencari dan memperkerjakan seseorang sesuai dengan persyaratan yang mereka inginkan. dengan persaingan bisnis yang begitu ketatnya saat ini, menyadari bahwasannya sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu usaha. Maka kualitas dari tenaga kerja harus di kembangkan dengan baik. Perusahaan sebagai suatu unit kegiatan usaha yang dapat memberikan pelayanan dan informasi terbaik bagi konsumen maupun karyawannya. Sebuah perusahaan harus dapat menyediakan informasi yang cepat, tepat dan akurat sehingga konsumen merasa terlayani dengan sangat baik dan masing masing karyawan di harapkan mampu mengemas pesan dengan singkat



tanpa mengurangi makna yang terkandung di dalam pesan sehingga isi pesan tersampaikan dengan baik kepada konsumen. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja karyawan tidaklah terbatas pada kegiatan Pendidikan atau pelatihan saja, tetapi ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti prestasi, produktifitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, Dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016), Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari & Fuadah, 2017)

Berdasarkan pernyataan (Armansyah et al., 2018) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya. oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara agar karyawan dapat

memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017).

Kompensasi yang tepat dan adil merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan penghargaan yang setimpal atas prestasinya cenderung lebih termotivasi dan berkinerja optimal. Selain itu, pemberian insentif dan bonus bagi karyawan yang berkinerja baik semakin memacu semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika kompensasi tidak adil dan tidak sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan, dapat menurunkan semangat kerja, memperburuk disiplin kerja, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Kemudian mengenai disiplin kerja, tentunya disiplin kerja adalah sikap yang harus dimiliki setiap pegawai karena dengan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap segala aturan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Jufrizen, 2018) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya sikap disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib yang berlaku dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan untuk karyawan akan memperoleh suasana kerja yang aman, nyaman

dan menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota agar memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan, menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan kualitas hasil kerja. Jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kinerja perusahaan secara umum.

(Robbins et al., 2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pernyataan ini didukung oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) mengemukakan motivasi sebagai daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya.

Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja, antara lain lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, kepercayaan yang diberikan oleh atasan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Namun, apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan cenderung menurun dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan taraf tinggi akan mendatangkan profit bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dibangun melalui adanya kesadaran dari karyawan untuk disiplin dalam bekerja dengan cara menaikkan kompensasi yang diberikan sesuai atas kapasitas pencapaian yang dicapai oleh pekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Erfin Ardianti et al., 2018) yang menyatakan bahwa disiplin dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menaikkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berprestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan lain-lain bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu-individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terdapat fenomena di lapangan yang menunjukkan hasil negatif dari kepuasan pelanggan yaitu mengalami komplain dan keterlambatan dalam pengiriman barang yang dikirim,



kemudian kurangnya tanggung jawab pekerja. Berdasarkan data kinerja pegawai tahun 2019-2020 menunjukkan penurunan kinerja pegawai dengan kategori “Sesuai Standar” dengan jumlah pegawai sebanyak 46 pegawai dan peningkatan jumlah pegawai dengan kategori “Tidak Memenuhi Standar” sebanyak 3 pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keadaan kompensasi, hubungan antar pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai, dan motivasi atau dorongan dari masing-masing pegawai. Berdasarkan data yang diterima (Ernanda et al., 2022) terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2019-2020.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT JNE Amplas Trade Center Medan (2019-2020)**

| TIDAK | Kategori                | 2019  |            | 2020  |            |
|-------|-------------------------|-------|------------|-------|------------|
|       |                         | Total | Persentase | Total | Persentase |
| 1     | Spesial                 | 0     | 0%         | 2     | 0%         |
| 2     | Di Atas Standar         | 52    | 11%        | 79    | 19%        |
| 3     | Standar                 | 371   | 78%        | 325   | 76%        |
| 4     | Kurang Memenuhi Standar | 46    | 10%        | 13    | 3%         |
| 5     | Tidak Memenuhi Standar  | 1     | 0%         | 4     | 1%         |
| 6     | Nilai Nol               | 7     | 1%         | 2     | 0%         |

Sumber : HRD PT JNE Amplas Trade Center Medan

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain keadaan lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, tingkat disiplin pekerja, kewaspadaan dan ketelitian kerja, serta tingkat motivasi masing-masing karyawan hal ini bisa terjadi dikarenakan ada masalah antara waktu tambahan kerja atau lembur tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh karyawan dan pekerjaan tersebut sering menimbulkan stres kerja bagi karyawan yang diakibatkan tambahan jam kerja setiap harinya. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Disiplin Kerja dan Kompensasi maka

Kinerja Karyawan tidak akan maksimal. Dari latar belakang tersebut, penulis akan membahas masalah tentang **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kualitas kerja sehingga semakin maksimal.
2. Terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Disiplin kerja yang rendah sehingga banyak konsumen yang protes.
4. Hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
5. Kurangnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang rendah.
6. Kurangnya motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja yang rendah dan membuat perusahaan sulit mencapai target atau tujuan yang diinginkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan tidak melebar. Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini, yakni pada “pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada PT JNE Amplas Trade Center.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap pada kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap pada kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karyawan.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

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

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel, 2015). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, di mana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Menurut (Tanjung et al., 2019) kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat

memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Muis & Hasibuan, 2021).

Menurut (Jufrizen & ahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dapat diukur dan biasanya bersifat kualitatif dan reversibel dalam menyelesaikan tanggung jawab tugas yang diberikan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya . artinya, mampu atau tidak seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya pihak perusahaan,

3. Kepemimpinan

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

4. Budaya organisasi

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

5. Kepuasan kerja

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

6. Lingkungan kerja

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

7. Pengetahuan

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

#### 8. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 9. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya.

#### 10. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 11. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

#### 12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Balbed & Sintaasih, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.
2. Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Karyawan memiliki kemampuan yang mendalam dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Karyawan sangat bersungguh-sungguh dalam menerima tugas yang diberikan perusahaan.
5. Karyawan memiliki kepedulian yang tinggi untuk kemajuan perusahaan.
6. Karyawan memberikan hasil kerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Soetrisno, 2016) Indikator- indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Hasil kerja  
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

#### **2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Kinerja juga mempunyai tujuan dan manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan dan pihak-pihak yang memiliki hubungan atau kepentingan dengan perusahaan, dengan adanya kinerja yang bagus dari para karyawan/ pihak lain yang mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pendapatan karyawan maupun perusahaan, membuat waktu dalam memproses atau melakukan kegiatan menjadi lebih efisien, sehingga tercapainya tujuan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut (Dewi et al., 2021) secara umum manfaat kinerja karyawan memiliki tiga tujuan:

1. Tujuan strategi, mengaitkan kegiatan karyawan dengan tujuan organisasi.

Pelaksanaan strategi tersebut perlu di definisikan hasil yang akan dicapai,

perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif, menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain sebagainya.
3. Tujuan pengembangan, dapat mengembangkan kapasitas karyawan yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Manajemen kompensasi memberikan arti penting bagi beberapa pihak. Bagi manajemen suatu organisasi, pemberian kompensasi kepada sumber daya manusia mungkin merupakan masalah yang paling sulit dan memerlukan banyak pertimbangan. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Sedangkan menurut (Soetrisno, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017). Selain itu, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2014). Perusahaan yang



menjalankan kompensasi dengan baik akan menjadikan karyawan bekerja secara total dan akan mendapatkan kualitas kerja karyawan yang baik dan akhirnya akan mudah menjalankan program kerja dan mencapai tujuan atau target perusahaan. Bagi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, kompensasi merupakan perihal yang sangat penting karena pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai suatu perusahaan.

(Sastrohadiwiryono dalam Sinambela, 2018) menyatakan bahwa mengatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi pada para tenaga kerja, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi. Bagi karyawan adalah dapat meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan. Selain beberapa pendapat di atas, ada referensi lain yang juga mengatakan tentang peran penting manajemen kompensasi bagi individu organisasi diantaranya adalah bahwa pengelolaan kompensasi yang baik akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja SDM, memberikan kestabilan kepada SDM dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, menumbuhkan motivasi dari dalam diri SDM (intrinsik) disebabkan merasa dihargai sehingga akan berdampak pada pelaksanaan kegiatan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya.

Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut (Hasibuan, 2014) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang Keppres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju (Boom) maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

### **2.1.2.3 Indikator Kompensasi**

ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, Menurut (Simamora, 2017) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
2. Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.
3. Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan daya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014), Indikator yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

#### 6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan, (Darodjat, 2015) menjelaskan bahwa System kompensasi meliputi bentuk atau jenis balas jasa yang diberikan kepada sumber daya manusia pada suatu organisasi yang terdiri dari:

1. Upah Potong (*piecework*)

Upah potong adalah pemberian kompensasi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

2. Komisi

Komisi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja di samping memperoleh gaji pokok juga diberikan kompensasi karena keberhasilannya melaksanakan tugas atau pekerjaan yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.

3. Kurva Kematangan (*maturity curve*)

Untuk organisasi yang mempekerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat sebagai kurva prestasi kerja.

4. Bag Laba atau Keuntungan Bags

Laba atau keuntungan adalah bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan suatu rumus yang telah ditetapkan yang dirancang berdasarkan profitabilitas atau keuntungan perusahaan atau organisasi.

5. Bagi Produksi

Bagi produksi adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada produktivitas kelompok, jika produktivitas kelompok mampu melampaui target produksi normal maka diberikan.

6. Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui.



Sementara ( Khair, 2017) membuat kesimpulan bahwa sistem kompensasi yang umumnya dilakukan banyak perusahaan atau organisasi yaitu:

1. Sistem Waktu

Pada sistem ini besaran kompensasi akan dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu maupun bulan. Jadi semakin lama waktu karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan semakin besar kompensasi yang akan diterimanya.

2. Sistem Hasil (output)

Pada sistem ini besaran kompensasi akan dihitung berdasarkan satuan unit yang dihasilkan karyawan. Bisa berupa satuan berat, panjang atau satuan unit lainnya. Artinya kompensasi dengan sistem ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan hasil atau prestasi kerja yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Sistem Kontrak/Borongon

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongon didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai "konsekuensi bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang agak cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi

yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul. Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.2.4 Tujuan Kompensasi**

Tujuan Kompensasi menurut (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut

1. Ikatan Kerja Sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat Buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.3.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan dapat memotivasi pegawai melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan. Menurut (Hartatik, 2014) Disiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma social yang berlaku. Beberapa ahli berpendapat bahwa definisi disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (A. P. Mangkunegara & Octorend, 2015), (Lemon & Palenchar, 2018), (Lengnick-Hall et al., 2009)).

Disiplin kerja adalah sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja

yang dapat dicapinya (Kamal, 2015). Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan (Muis & Hasibuan, 2021). Menurut pendapat (Hasibuan & Silvy, 2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan seluruh orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Hasil penelitian menurut (Yusnandar et al., 2020), (Jufrizen, 2018)), (Nasution & Lesmana, 2018), (Adi Arifai, 2018), (Jeffrey & Dinata, 2017) dan (Katidjan et al., 2022) Membuktikan bahwa disiplin berhasil berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2018) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan dari sebuah perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua elemen perusahaan yang bersangkutan. Disiplin bekerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan, jika disiplin diterapkan pegawai diwujudkan dengan baik, maka tujuan perusahaan kan tercapai dengan sosialisasikan dapat dipahami oleh setiap pegawai.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara nyata dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai.

3. Perilaku kedisiplinan atasan.

Pegawai akan memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya dan akan mencontohi dan menjadikannya panutan. Apabila atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka pegawai akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar aturan, maka pegawainya tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai

Atasan mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap pegawai akan memberikan dampak baik kepada para pegawai merupakan bagian penting dari perusahaan tersebut.

#### 5. Adanya *reward* dan *punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang berhasil melakukan tugas dengan penuh kedisiplinan. Sedangkan Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 2016) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Masuk kerja tepat waktu

Tujuan dari sebuah perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua elemen perusahaan yang bersangkutan. Disiplin bekerja akan merujuk kepada tingkat ketepatan waktu kehadiran, jika disiplin diterapkan pegawai diwujudkan dengan baik, maka tujuan perusahaan tercapai dengan sosialisasi dapat dipahami oleh setiap pegawai.

#### 2. Penggunaan waktu secara efektif

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara nyata dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan sehingga penggunaan waktu lebih efisien dan terjaga

#### 3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja

Pegawai akan memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya dan akan mencontohi dan menjadikannya panutan. Apabila atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan dan tidak mangkir/tidak kerja, maka pegawai akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar

aturan, maka pegawainya tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti atasannya.

#### 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Atasan mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap pegawai akan memberikan dampak baik kepada para pegawai merupakan bagian penting dari perusahaan tersebut. Sehingga mereka mendapatkan reward yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang berhasil melakukan tugas dengan penuh kedisiplinan. Sedangkan Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Sedangkan menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yaitu:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara detail serta cukup menantang kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2. Teladan Pimpinan

Keteladanan seseorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan

panutan bagi para pegawainya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai.

### 3. Balas jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan



semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan. Sebaliknya, apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal, maupun horizontal di antara pegawainya.

### **2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Menurut (Arianto, 2013) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai

dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Adapun Menurut (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan agensi dan sosial norma.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Selain kompensasi dan disiplin kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan (Faizal et al., 2019). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (Wicaksono & Hermani, 2017.) Efektivitas kerja karyawan dapat menginspirasi mereka untuk bekerja dan membawa lebih banyak motivasi dan komitmen kerja pada pekerjaan mereka. Hasil ini dapat diartikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk itu, untuk mengalami kesenangan dan kepuasan dalam

tindakan tersebut (Creasy & Carnes, 2017), (Stone & Dulebohn, 2013). Motivasi kerja dapat diciptakan dengan memberikan insentif kepada karyawan berupa uang yang dapat dirasakan sebagai orang yang didukung dan mendapat tempat dalam berorganisasi. (Moynihan & Pandey, 2007) menjelaskan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam motivasi kerja Itu dapat mengikat orang untuk tetap teratur.

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motif dan need dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis (Prihartanta, 2015). Motivasi dengan kinerja pegawai sangat erat kaitannya karena akan menghasilkan output yang berkualitas dengan motivasi yang baik.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kemajuan dan pertumbuhan. Kehadiran faktor ini dapat menimbulkan kinerja dan dapat menguatkan motivasi para pegawai. Oleh karena itu faktor ini sering disebut dengan faktor pendorong atau faktor pemuas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perbedaan antara faktor-faktor higiene dan faktor motivator adalah faktor higiene atau faktor lingkungan tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan faktor motivator langsung berhubungan dengan faktor lingkungan, (Prihartanta, 2015, pada Herzberg 1966),

Terkait dengan teori kedua faktor tersebut di atas tentang motivasi, juga teori penentuan harapan yang di mana orang akan termotivasi untuk bekerja apabila mereka merasa bahwa mereka mampu untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, motivasi merupakan hasil tiga jenis keyakinan yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang, (McClelland, 1961) Ketiga jenis keyakinan itu sebagai berikut:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Harapan atau keyakinan seseorang bahwa usahanya akan menghasilkan sesuatu bila dilaksanakan. Dengan kata lain individu bergantung pada kemungkinan hasil (potensial outcome atau reward) yang dapat diperoleh dari pekerjaan.

2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)

3. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)

Sedangkan menurut (Rahmawati, 2013) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya. Kemudian menurut (Handoko, 2012) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Disisi lain (Sidanti, 2015) mengatakan motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, faktor individu (perubahan dalam diri, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis keinginan), faktor kebutuhan (makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya), beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- a. kerja keras.
- b. orientasi masa depan.
- c. Ketekunan.
- d. tingkat cita-cita yang tinggi.
- e. usaha untuk maju.
- f. dan hubungan dengan rekan kerja.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor intern dan ekstern (Soetrisno, 2016)

a. Keinginan untuk hidup

Untuk mempertahankan hidupnya karyawan mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan baik tersebut baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walau penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan

Untuk dapat memiliki benda dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti karyawan yang ingin membeli motor maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk dapat pengakuan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, karyawan mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu karyawan harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Keinginan untuk

memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa Karyawan akan merasa puas bila dalam

pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan untuk memperoleh uang baik tentang hasil pekerjaan yang diselesaikan

Kemudian (Setiawan, 2013) menambahkan bahwa motivasi perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi yang tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat di lihat melalui anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. Kemudian dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kekerabatan dan hubungan dengan rekan kerja (kekerabatan), sehingga menimbulkan sikap yang positif bagi karyawan.

#### **2.1.4.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Adapun (Dayana & Marbun, 2018) menyatakan bahwa tujuan motivasi berprioritas kepada kepentingan yang mempunyai goal lebih besar berupa perbuatan, tindakan atau berbuat lebih agar menghasilkan tujuan atau goal yang telah dibuat dan tujuan motivasi yang sifatnya terarah yaitu berupa tujuan motivasi berkepentingan.

Sedangkan menurut (Arianty, dkk, 2016) ialah

1. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan,

3. mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
4. meningkatkan kedisiplinan karyawan,
5. mengefektifkan pengadaan karyawan,
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
8. meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
9. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan
10. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai yang didapat dari organisasi ataupun pimpinan sehingga dapat meningkat kinerjanya secara loyalitas.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Menurut (D. Sugiyono, 2013) kerangka konseptual merupakan sintesis tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang ingin diteliti, yang terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Yang mana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut.



### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Erfin Ardianti et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong daya kerja yang dapat membangun gairah untuk bekerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan diselaraskan dalam semua upaya pemenuhan mereka. pernyataan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Isvandari & Fuadah, 2017), (Jufrizen et al., 2017), (Akbar & Sitohang, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ((Farisi et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, Selain itu (Alamsyah Bani Nur, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan.

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

Menurut (Turangan et al., 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan (Akbar & Sitohang, 2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021) terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

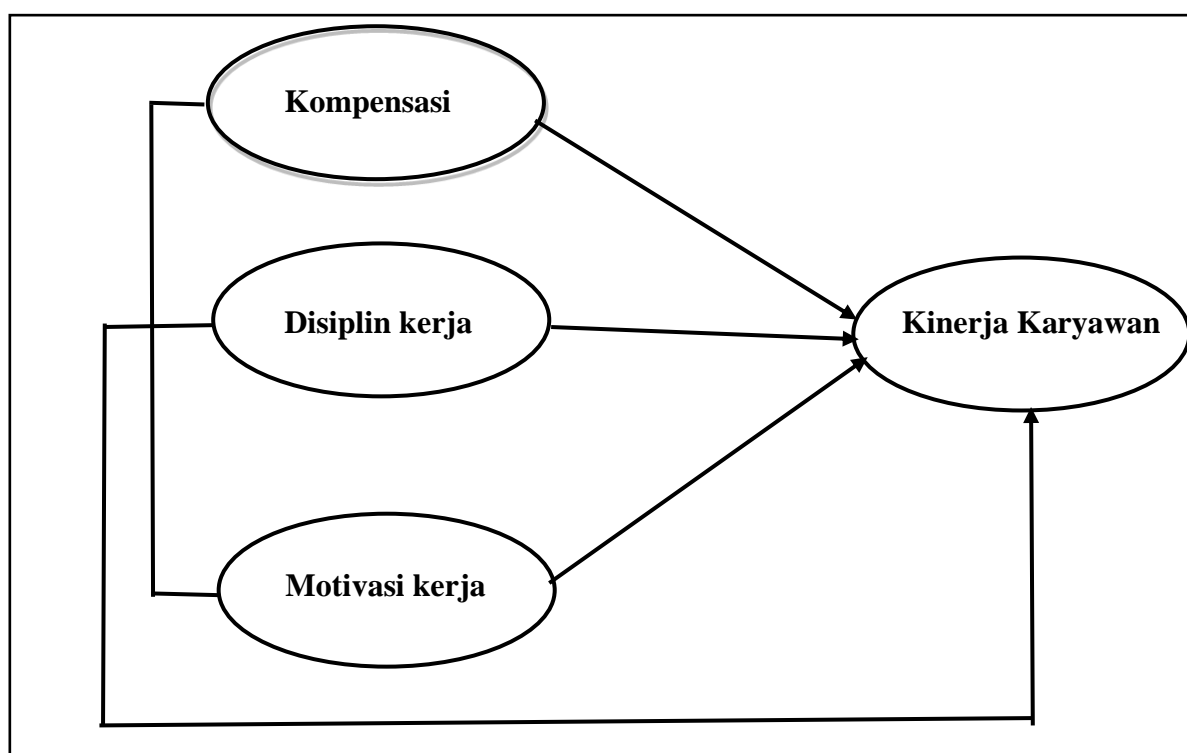
### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan juga efisien. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ekowati et al., 2018) dan (Khasanah et al., 2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar, 2022) (Larasati, 2018), (Turmono, 2019), (Jufrizen et al., 2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Dewi et al., 2018) menyatakan bahwa dengan adanya kedisiplinan karyawan dan pembagian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga juga meningkatkan kelancaran proses pekerjaan serta mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Motivasi juga diperlukan untuk menambah persentase taraf tercapainya tujuan organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Ernawati & Rochmah, 2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga didukung oleh (Sudiarditha, 2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan oleh (Jufrizen, 2018) Hasil analisis pada penelitian yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan

motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan terakhir didukung oleh (Istifadah & Santoso, 2019) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Menurut (Sugiyono 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang ada dan relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh di lapangan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana

pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini:

1. Ada Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Nugraha Ekakurir ( JNE ) Amplas Trade Center.
2. Ada Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Nugraha Ekakurir ( JNE ) Amplas Trade Center.
3. Ada Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Nugraha Ekakurir ( JNE ) Amplas Trade Center.
4. Ada Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Nugraha Ekakurir ( JNE ) Amplas Trade Center.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis masalah yang ada penelitian yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian, Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut ( Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian (Supranto, 2009). sedangkan menurut (Mubarokah & Sugiyono, 2018) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari uraian diatas, digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit pengertian yang akan diteliti, dalam penelitian ini definisi operasional dikemukakan sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan ( Y )

Kinerja karyawan merupakan faktor segala kunci dari suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karayawan**

| No | Indikator                  |
|----|----------------------------|
| 1  | Hasil kerja                |
| 2  | Pengetahuan pekerjaan      |
| 3  | Inisiatif                  |
| 4  | Sikap, disiplin waktu      |
| 5  | Disiplin waktu dan absensi |

Sumber : (Sutrisno et al., 2016)

## 2. Kompensasi (X 1)

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk para karyawan, misalnya memberikan fasilitas kepada karyawan, menaikkan gaji karyawan, memberi tunjangan dan lain-lain. Adapun yang menjadi indikator variable kompensasi yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompensasi**

| No | Indikator     |
|----|---------------|
| 1  | Arti penting  |
| 2  | Fleksibilitas |
| 3  | Frekuensi     |
| 4  | Visibilitas   |
| 5  | Biaya         |

Sumber : (Simamora , 2017)

## 3. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangna konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai/karyawan agar para pekerja dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Adapun yang menjadi indikator disiplin kerja yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

| No | Indikator                                      |
|----|--|
| 1  | Masuk kerja tepat waktu                        |
| 2  | Penggunaan waktu secara efektif                |
| 3  | Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan |
| 4  | Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku      |
| 5  | Mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan |

Sumber: (Mangkunegara dan Octorent (2015))

#### 4. Motivasi kerja (X3)

Motivasi sebagai salah satu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong/menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun yang menjadi indikator variable motivasi kerja yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Indikator Motivasi Kerja**

| No | Indikator                       |
|----|---------------------------------|
| 1  | Kerja keras                     |
| 2  | Orientasi masa depan            |
| 3  | Ketekunan                       |
| 4  | tingkat cita-cita yang tinggi.  |
| 5  | Usaha untuk maju                |
| 6  | dan hubungan dengan rekan kerja |

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada sebuah perusahaan logistic dan ekspedisi barang yaitu PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center. Yang beralamat di Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Dan waktu pada penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Juli 2023 sampai November 2023. Rencana kegiatan pada penelitian ini sebagai berikut :



**Tabel 3.5**  
**Rencana Kegiatan**

| No. | Kegiatan penelitian | Waktu penelitian 2023 |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
|-----|---------------------|-----------------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
|     |                     | Juli                  |   |   |   | Agustus |   |   |   | September |   |   |   | Oktober |   |   |   | November |   |   |   | Desember |   |   |   |
|     |                     | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |
| 1   | Pengajuan judul     |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 2   | Pengesahan judul    |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 3   | Pembuatan proposal  |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 4   | Bimbingan proposal  |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 5   | Seminar proposal    |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 6   | Riset               |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 7   | Penyusunan skripsi  |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 8   | Bimbingan skripsi   |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 9   | Sidang meja hijau   |                       |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi diartikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini sebesar 142 orang karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center

**Table 3.6**

**Bagian Keseluruhan Divisi**

| Bagian Divisi | Jumlah Karyawan |
|---------------|-----------------|
| Storage       | 22 karyawan     |
| Inbound       | 50 karyawan     |
| Outbound      | 70 karyawan     |
| Total         | 142 karyawan    |

- Inbound yaitu proses menerima barang atau produk dari supplier, produsen ke Gudang atau fullfilmet center.
- Outbound yaitu proses tindakan yang dilakukan untuk mengirim produk/barang ke end user.

- Storage yaitu proses yang biasa dikenal sebagai layanan gudang, proses ini berfokus untuk mengatur berjalannya kegiatan keseluruhan pada penyimpanan barang dan gudang sampai end user.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi itu, pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Random Sampling* (Pengambilan Sampel Berdasarkan Area) Jumlah karyawan sebanyak 142 orang. pengambilan sampel menggunakan metode ini dilakukan berdasarkan kelompok/area tertentu, untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian berbeda didalam suatu instansi, dan dengan kesepakatan yang telah di terima oleh pihak perusahaan , maka jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 50 responden, yang diambil dari keseluruhan jumlah karyawan pada bagian Inbound, dengan tujuannya mereka ingin mengetahui pada bagian ini apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian, pengumpulan data merupakan hal yang paling utama untuk memperoleh sebuah informasi atau data yang dibutuhkan. Seorang peneliti perlu mengetahui metode yang ada pada saat pengumpulan data dilakukan. Menjelaskan bahwa pengumpulan data merupakan hal yang utama karena memperoleh data atau informasi merupakan tujuan dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

di jawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan yang tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Menurut ( Sugiyono, 2016) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan. Fenomena yang dimaksudkan adalah variabel dari penelitian ini. Dalam penelitian ini responden menjawab pertanyaan dengan skala interval 1 sampai 5 tingkatan tersebut akan dijelaskan ditabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Instrumen Skala Likert**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak setuju (STS) | 1    |

Sumber: (Sugiyono, 2016)

### 3.5.1 Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (moment product correlation, pearson correlaciont) antar setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut inter item-total correlation.

Bila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner. Adapun rumus statistik untuk pengujian validitas yaitu;

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

|                |   |
|----------------|---|
| Ket: rxy       | = Item instrumen variabel dengan totalnya |
| N              | = Jumlah sampel                           |
| $\sum x_i$     | = 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 pengamatan variabel (y)          |
| $(\sum x_i)^2$ | = Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)  |
| $(\sum y_i)^2$ | = Pengamatan jumlah variabel (y)          |
| $\sum x_i y_i$ | = Jumlah hasil kali variabel x dan y      |

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

- i. Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05 ).
- ii. Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed >  $\alpha$ 0,05).

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik cronbach alpha.

### 3.5.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik B.

Adapun rumus Statistik untuk pengujian reabilitas yaitu:

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

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen (cronbach alpha)
- k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria Pengujian Reliabilitas :

- i. Jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 , maka dikatakan reliabel (terpercaya).
- ii. Jika nilai cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 , Maka dikatakan unreliable (tidak terpercaya).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti dari masing-masing variabel. Variabel bebas dari pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan baik berupa simultan maupun parsial. Analisis data bertujuan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga nantinya akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

#### 3.6.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal terdapat 2”.

Secara umum rumus regresi berganda adalah yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X1 dan X2 = Variabel bebas

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien Regresi

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima. Sebelum melakukan uji regresi berganda dilakukan uji persyaratan regresi yang disebut dengan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang dilakukan pada penelitian adalah model yang terbaik.

Tujuan dilakukan uji asumsi adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Manurung, 2014) Pengujian normalitas dapat dilihat dengan melihat P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal (Juliandi & Manurung, 2014) Selanjutnya pengujian normalitas dapat di lihat dan grafik histogram. Pola berdistribusi normal apabila kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan

kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna, Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smimov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0.05$  (Juliandi & Manurung, 2014)

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi & Manurung, 2014) Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen dan tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $\text{tolerance} < 0,10$  atau sama dengan  $\text{VIF} > 10$ .

**c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi & Manurung, 2014). Ada tidaknya heterokedastisitas diketahui melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) setelah data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relevan.

#### 3.6.2.1 Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Menurut (Sugiyono, 2013) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan :

- t = t hitung yang dikonsultasikan
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni  $\text{sig-2 failed} < \text{taraf signifikan } (\alpha)$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni  $\text{sig-2 failed} > \text{taraf signifikan } (\alpha)$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Bentuk pengujian:

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

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

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1 Kurva Uji t**

Ket:  $t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

$t_{tabel}$  = Nilai t dan tabel t berdasarkan suatu pengaruh dari variabel bebas dan variable dependen.

### 3.6.2.2 Uji simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2013) pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus  $f$  hitung sebagai berikut :

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

Keterangan :

Fh = F *hitung*

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F *hitung* yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F :

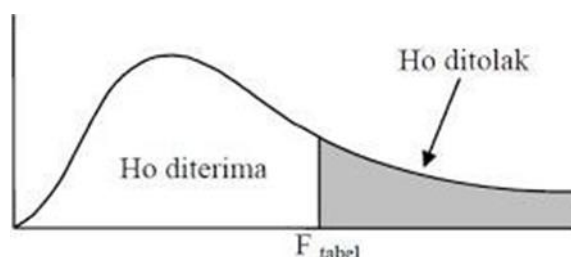
- a.  $H_0 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a \neq 0$  berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Menentukan daerah Keputusan, yaitu dimana daerah hipotesis nol diterima atau ditolak.

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , = 5% artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , = 5% artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan Uji Statistik Nilai F.

Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.



**Gambar 3.2 Kurva Uji F**

Keterangan :

Tolak  $H_0$  apa bila  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow F_{hitung} > F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  apa bila  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow F_{hitung} > F_{tabel}$

### 3.6.2.3 Koefisien determinasi ( R-Square )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. (P. Sugiyono, 2016) menjelaskan, uji koefisien

determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

|                |                           |
|----------------|---------------------------|
| D              | = Determinasi             |
| R <sup>2</sup> | = Nilai korelasi berganda |
| 100%           | = Persentase Kontribusi   |

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R. Square (R) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013), nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar, maka semakin besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dengan bentuk kuisisioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X3), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket ini disebarakan kepada 50 karyawan pada bagian outbound PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center, sebagai responden dari penelitian ini. Serta menggunakan metode Skala Likert dengan 5 pernyataan dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

**Table 4.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

| No | Notasi | Pernyataan          | Bobot |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1  | SS     | Sangat Setuju       | 5     |
| 2  | S      | Setuju              | 4     |
| 3  | KS     | Kurang Setuju       | 3     |
| 4  | TS     | Tidak Setuju        | 2     |
| 5  | STS    | Sangat Tidak Setuju | 1     |

Sumber: ( Sugiyono 2016)

## 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden digunakan untuk menjelaskan kriteria responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, dan usia yang dijelaskan dalam bentuk tabel.

### 4.2.1 Identitas Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis kelamin | Jumlah   | Presentase |
|--------|---------------|----------|------------|
| 1      | Laki – Laki   | 45 orang | 90%        |
| 2      | Wanita        | 5        | 10%        |
| Jumlah |               | 50 orang | 100%       |

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang (90%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan wanita,

#### 2. Kelompok usia

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan kelompok usia :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

| No     | Usia         | Jumlah   | Presentase |
|--------|--------------|----------|------------|
| 1      | 20-25 Tahun  | 10 Orang | 20,0%      |
| 2      | 26- 32 Tahun | 12 Orang | 24,0%      |
| 3      | 33-40 Tahun  | 23 Orang | 46,0%      |
| 4      | 41-49 Tahun  | 5 Orang  | 10,0%      |
| 5      | > 50 Tahun   | -        | -          |
| Jumlah |              | 50 orang | 100%       |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 33-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46,0%), usia antara 26 – 32 tahun yaitu sebanyak 12 orang (24,0%) dan usia antara 20 – 25 tahun sebanyak 10 orang (20,0%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 41-49 tahun sebanyak 5 orang (10,0%).

### 3. Pendidikan

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan kelompok usia :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No     | Pendidikan | Jumlah   | Presentase |
|--------|------------|----------|------------|
| 1      | SMA/SMK    | 30 Orang | 60,0%      |
| 2      | Diploma    | 10 Orang | 20,0%      |
| 3      | Strata/S1  | 5 Orang  | 10,0%      |
| 4      | Lainnya    | 5 Orang  | 10,0%      |
| Jumlah |            | 50 orang | 100%       |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu masing-masing sebanyak 30 orang (60,0%), dan Diploma sebanyak 10 orang (20,0%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan menengah/kejuruan karna untuk saat ini kriteria tersebut yang dibutuhkan.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 26 dengan rumus Correlate, Bivariate Correlations, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Kriteria pengujian validitas instrumen :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.



2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

**Tabel 4.5.1**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>r<sub>tabel</sub></i> | Keterangan |
|------------|----------------|--------------------------|------------|
| X1.1       | .423           | 0.2732                   | Valid      |
| X1.2       | .348           |                          | Valid      |
| X1.3       | .611           |                          | Valid      |
| X1.4       | .575           |                          | Valid      |
| X1.5       | .348           |                          | Valid      |
| X1.6       | .611           |                          | Valid      |
| X1.7       | .426           |                          | Valid      |
| X1.8       | .484           |                          | Valid      |
| X1.9       | .503           |                          | Valid      |
| X1.10      | .723           |                          | Valid      |

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap unsur pernyataan yang diberikan pada kuesioner Variabel Kompensasi yaitu “ **Valid** ”.

**Tabel 4.5.2**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>r<sub>tabel</sub></i> | Keterangan |
|------------|----------------|--------------------------|------------|
| X2.1       | .498           | 0.2732                   | Valid      |
| X2.2       | .517           |                          | Valid      |
| X2.3       | .369           |                          | Valid      |
| X2.4       | .377           |                          | Valid      |
| X2.5       | .590           |                          | Valid      |
| X2.6       | .548           |                          | Valid      |
| X2.7       | .459           |                          | Valid      |
| X2.8       | .492           |                          | Valid      |
| X2.9       | .315           |                          | Valid      |
| X2.10      | .619           |                          | Valid      |

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap unsur pernyataan yang diberikan pada kuesioner Variabel Disiplin Kerja yaitu “ **Valid** ”.

**Tabel 4.5.3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>r<sub>tabel</sub></i> | Keterangan |
|------------|----------------|--------------------------|------------|
| X3.1       | .581           |                          | Valid      |

|       |      |        |       |
|-------|------|--------|-------|
| X3.2  | .457 | 0.2732 | Valid |
| X3.3  | .466 |        | Valid |
| X3.4  | .457 |        | Valid |
| X3.5  | .578 |        | Valid |
| X3.6  | .440 |        | Valid |
| X3.7  | .572 |        | Valid |
| X3.8  | .400 |        | Valid |
| X3.9  | .486 |        | Valid |
| X3.10 | .530 |        | Valid |

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap unsur pernyataan yang diberikan pada kuesioner Variabel Motivasi Kerja yaitu “ **Valid** ”.

**Tabel 4.5.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>rtabel</i> | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| Y.1        | .704           | 0.2732        | Valid      |
| Y.2        | .662           |               | Valid      |
| Y.3        | .494           |               | Valid      |
| Y.4        | .529           |               | Valid      |
| Y.5        | .408           |               | Valid      |
| Y.6        | .513           |               | Valid      |
| Y.7        | .662           |               | Valid      |
| Y.8        | .509           |               | Valid      |
| Y.9        | .704           |               | Valid      |
| Y.10       | .457           |               | Valid      |

Berdasarkan hasil yang dieproleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap unsur pernyataan yang diberikan pada kuesioner Variabel Kinerja Karyawan yaitu “ **Valid** ”.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Ghozali, 2013) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel 4.5.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Standart Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|
| Kompensasi (X1)       | .660             | 0,60                      | <i>Realibel</i> |
| Disiplin Kerja (X2)   | .629             |                           | <i>Realibel</i> |
| Motivasi Kerja (X3)   | .642             |                           | <i>Realibel</i> |
| Kinerja Karyawan (X4) | .762             |                           | <i>Realibel</i> |

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam uji realibilitas yang melibatkan seluruh variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil seperti table diatas, yang dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut dianggap “realibel”.

1. Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 5**  
**Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)**

| Alternatif Jawaban |    |     |    |     |    |    |    |    |     |    |        |      |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| No                 | SS |     | S  |     | KS |    | TS |    | STS |    | Jumlah |      |
|                    | F  | %   | F  | %   | F  | %  | F  | %  | F   | %  | F      | %    |
| 1                  | 35 | 70% | 15 | 30% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 2                  | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 3                  | 19 | 38% | 31 | 62% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 4                  | 28 | 56% | 22 | 44% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 5                  | 36 | 72% | 14 | 28% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 6                  | 37 | 74% | 13 | 26% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 7                  | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 8                  | 36 | 72% | 14 | 28% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 9                  | 35 | 70% | 15 | 30% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 10                 | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 35 responden dengan presentase jawaban sebesar 70%.
- 2) Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.

- 3) Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 31 responden dengan presentase jawaban sebesar 62%.
  - 4) Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 28 responden dengan presentase jawaban sebesar 56%.
  - 5) Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 36 responden dengan presentase jawaban sebesar 72%.
  - 6) Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 37 responden dengan presentase jawaban sebesar 74%.
  - 7) Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.
  - 8) Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 36 responden dengan presentase jawaban sebesar 72%.
  - 9) Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 35 responden dengan presentase jawaban sebesar 70%.
  - 10) Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.
2. Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Kompensasi (X1)

**Tabel 4. 6**  
**Skor Angket Variabel Kompensasi (X1)**

| Alternatif Jawaban |    |     |    |     |    |    |    |    |     |    |        |      |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| No                 | SS |     | S  |     | KS |    | TS |    | STS |    | Jumlah |      |
|                    | F  | %   | F  | %   | F  | %  | F  | %  | F   | %  | F      | %    |
| 1                  | 17 | 34% | 33 | 66% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 2                  | 25 | 50% | 21 | 42% | 3  | 6% | 1  | 2% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 3                  | 26 | 52% | 22 | 44% | 1  | 2% | 1  | 4% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 4                  | 25 | 50% | 24 | 48% | 1  | 2% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 5                  | 25 | 50% | 21 | 42% | 4  | 8% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 6                  | 26 | 52% | 22 | 44% | 1  | 2% | 1  | 2% | 0   | 0% | 50     | 100% |

|    |    |     |    |     |    |     |   |    |   |    |    |      |
|----|----|-----|----|-----|----|-----|---|----|---|----|----|------|
| 7  | 20 | 40% | 27 | 54% | 1  | 2%  | 2 | 4% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 8  | 20 | 40% | 27 | 54% | 3  | 6%  | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 9  | 18 | 36% | 31 | 62% | 1  | 2%  | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 10 | 16 | 32% | 20 | 40% | 14 | 28% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel kompensasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 33 responden dengan presentase jawaban sebesar 66%.
- 2) Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 25 responden dengan presentase jawaban sebesar 50%.
- 3) Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase jawaban sebesar 52%.
- 4) Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 25 responden dengan presentase jawaban sebesar 50%.
- 5) Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 25 responden dengan presentase jawaban sebesar 50%.
- 6) Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase jawaban sebesar 52%.
- 7) Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 27 responden dengan presentase jawaban sebesar 54%.
- 8) Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 27 responden dengan presentase jawaban sebesar 54%.
- 9) Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 31 responden dengan presentase jawaban sebesar 62%.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 20 responden dengan presentase jawaban sebesar 40%.

3. Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel disiplin kerja (X2)

**Tabel 4. 7**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Alternatif Jawaban |    |     |    |     |    |    |    |    |     |    |        |      |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| No.                | SS |     | S  |     | KS |    | TS |    | STS |    | Jumlah |      |
|                    | F  | %   | F  | %   | F  | %  | F  | %  | F   | %  | F      | %    |
| 1                  | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 2                  | 19 | 38% | 31 | 62% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 3                  | 40 | 80% | 10 | 20% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 4                  | 35 | 70% | 15 | 30% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 5                  | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 6                  | 29 | 58% | 21 | 42% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 7                  | 28 | 56% | 22 | 44% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 8                  | 35 | 70% | 15 | 30% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 9                  | 30 | 60% | 20 | 40% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 10                 | 29 | 58% | 21 | 42% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.
- 2) Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 31 responden dengan presentase jawaban sebesar 62%.
- 3) Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 40 responden dengan presentase jawaban sebesar 80%.
- 4) Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 35 responden dengan presentase jawaban sebesar 70%.
- 5) Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.
- 6) Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 29 responden dengan presentase jawaban sebesar 58%.

- 7) Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 28 responden dengan presentase jawaban sebesar 56%.
- 8) Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 35 responden dengan presentase jawaban sebesar 70%.
- 9) Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 30 responden dengan presentase jawaban sebesar 60%.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 29 responden dengan presentase jawaban sebesar 58%.
4. Deskripsi Analisis Hasil Penelitian Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X3)

**Tabel 4. 8**  
**Skor Angket Variabel Motivasi Kerjai (X3)**

| Alternatif Jawaban |    |     |    |     |    |    |    |    |     |    |        |      |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| No                 | SS |     | S  |     | KS |    | TS |    | STS |    | Jumlah |      |
|                    | F  | %   | F  | %   | F  | %  | F  | %  | F   | %  | F      | %    |
| 1                  | 25 | 50% | 24 | 48% | 1  | 2% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 2                  | 29 | 58% | 21 | 42% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 3                  | 26 | 52% | 22 | 44% | 1  | 2% | 1  | 2% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 4                  | 29 | 58% | 21 | 42% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 5                  | 36 | 72% | 14 | 28% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 6                  | 26 | 52% | 24 | 48% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 7                  | 19 | 38% | 31 | 62% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 8                  | 20 | 40% | 27 | 54% | 1  | 2% | 2  | 4% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 9                  | 23 | 46% | 25 | 50% | 2  | 4% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |
| 10                 | 32 | 64% | 18 | 36% | 0  | 0% | 0  | 0% | 0   | 0% | 50     | 100% |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 25 responden dengan presentase jawaban sebesar 50%.
- 2) Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 29 responden dengan presentase jawaban sebesar 58%.
- 3) Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase jawaban sebesar 52%.
- 4) Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 29 responden dengan presentase jawaban sebesar 58%.
- 5) Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 36 responden dengan presentase jawaban sebesar 72%.
- 6) Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase jawaban sebesar 52%.
- 7) Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 31 responden dengan presentase jawaban sebesar 38%.
- 8) Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 27 responden dengan presentase jawaban sebesar 54%.
- 9) Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih setuju sebanyak 25 responden dengan presentase jawaban sebesar 50%.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju sebanyak 32 responden dengan presentase jawaban sebesar 64%.



### 4.3 Analisis Data

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

#### 4.3.1 Regresi Linier Berganda

##### 4.3.1.1 Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.

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

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     | 2,442                       | 4,631      |                           | ,527  | ,601 |                         |       |
| Kompensasi     | ,103                        | ,160       | ,102                      | ,643  | ,523 | ,287                    | 3,480 |
| dsiplin kerja  | ,153                        | ,110       | ,180                      | 1,390 | ,171 | ,435                    | 2,298 |
| motivasi kerja | ,708                        | ,149       | ,611                      | 4,741 | ,000 | ,438                    | 2,281 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahawa:

$$Y = 2,442 + 0,103 X_1 + 0,153X_2 + 0,708X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika variabel independen yaitu Kompensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dalam keadaan konsta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,442.
- 2) Nilai koefisien yang bertanda positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X1,X2,X3) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi.
- 3) Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X1,X2,X3) maka nilai kinerja karyawan (Y) semakin rendah.
- 4) Koefisien X1 ( $b_1$ ) = 0,103, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103.
- 5) Koefisien X2 ( $b_2$ ) = 0,153, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,153.
- 6) Koefisien X3 ( $b_3$ ) = 0,708, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.2 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 4.11 dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | 2,442                       | 4,631      |                           | ,527  | ,601 |                         |       |
|                           | Kompensasi     | ,103                        | ,160       | ,102                      | ,643  | ,523 | ,287                    | 3,480 |
|                           | dsiplin kerja  | ,153                        | ,110       | ,180                      | 1,390 | ,171 | ,435                    | 2,298 |
|                           | motivasi kerja | ,708                        | ,149       | ,611                      | 4,741 | ,000 | ,438                    | 2,281 |

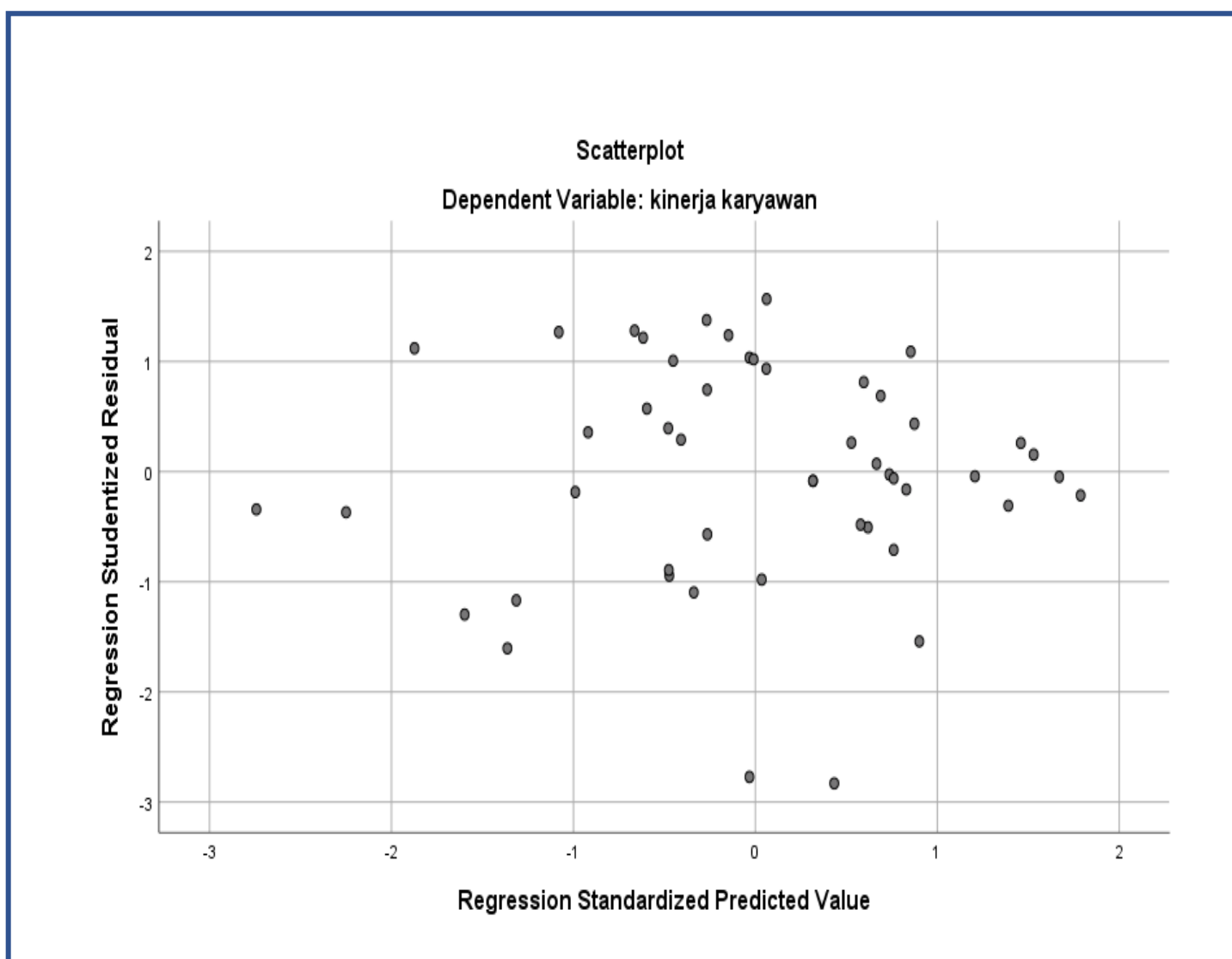
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

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.

#### 4.3.2.3 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. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 26, maka terdapat hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

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.

#### 4.4.1 Pengujian Hipotesis

##### 4.3.3.1 Uji Parsial (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) Tolak  $H_0$  jika  $p_{tobabilitas} < 0,05$  ( $sig < \alpha 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- 2) Terima  $H_0$  jika  $p_{robabilitas} > 0,05$  ( $sig > \alpha 0,05$ ) 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  $-t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 26, maka terdapat hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | 2,442                       | 4,631      |                           | ,527  | ,601 |                         |       |
|                           | kompensasi     | ,103                        | ,160       | ,102                      | ,643  | ,523 | ,287                    | 3,480 |
|                           | dsiplin kerja  | ,153                        | ,110       | ,180                      | 1,390 | ,171 | ,435                    | 2,298 |
|                           | motivasi kerja | ,708                        | ,149       | ,611                      | 4,741 | ,000 | ,438                    | 2,281 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dilakukan dengan menghitung nilai  $df = n - k - 1$ . Dimana nilai  $n = 50$ , sedangkan  $k = 3$  sehingga  $dk = 50 - 3 - 1 = 46$ . Sementara itu nilai t tabel untuk  $df = 46$  adalah sebesar 2,012. Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi

Nilai  $t_{hitung}$  Kompensasi = 0,643, maka diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 0,643 < 2,012, nilai signifikan 0,523 > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompensasi ( $x_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Variabe Disiplin Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerjai = 1,390 maka diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 1,390 < 2,012, nilai signifikan 0,171 > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak,

yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3) Variabel Motivasi Kerja

Nilai *thitung* Disiplin Kerja = 4,741 maka diperoleh *thitung* > *ttabel* atau  $4,741 > 2,012$ , nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.3.3.2 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 4.13**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 231,619        | 3  | 77,206      | 30,432 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 116,701        | 46 | 2,537       |        |                   |
|   | Total      | 348,320        | 49 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan                               |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi |            |                |    |             |        |                   |

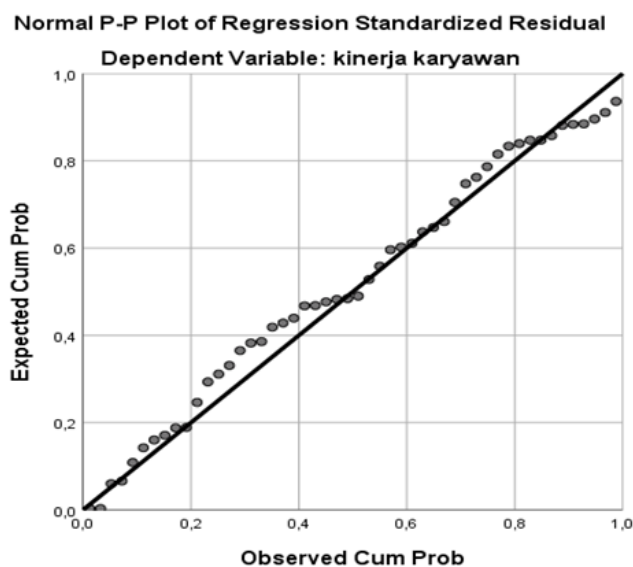
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dalam melakukan uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan menggunakan dua rumus pembilang dan penyebut yaitu  $dk = n - k - 1$  sehingga didapatkan  $F_{tabel} = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ . Sehingga didapat nilai  $F_{tabel}$  untuk  $dk = 46$  adalah sebesar 2,806. Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai  $F_{hitung}$  Kompensasi, Disiplin Kerja dan Disiplin Motivasi Kerja adalah sebesar 30,432 dan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar

2,806. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $30,432 > 2,806$ , nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

#### 4.3.2.1 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 26, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Grafik Normalitas (P-Plot)  
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26



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.

Untuk lebih memastikan normalnya data yang di peroleh, penelitian ini juga menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang mana data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$

**Tabel 4.10**  
**uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | ,0000000                |
|  | Std. Deviation | 1,54325979              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,081                    |
|  | Positive       | ,062                    |
|  | Negative       | -,081                   |
| Test Statistic                                     |                | ,081                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Pada tabel diatas menunjukkan nilai pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200<sup>c,d</sup>, yang menunjukkan  $> 0,05$ . Dalam artian data pada uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu berdistribusi normal dan layak uji normalitas.

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 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 4.14**  
**Hasil Uji Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | ,815 <sup>a</sup> | ,665     | ,643              | 1,59279                    | 2,358         |
| a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: kinerja karyawan                               |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,665. Hal ini berarti 66,5% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi (X1) kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai *t*hitung Kompensasi = 0,643, maka diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,643 < 2,012$ , nilai signifikan  $0,523 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada bagian outbound, hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi dan juga tidak dipengaruhi oleh adanya

kenaikan kompensasi secara berkala, bisa jadi dikarenakan pekerja loyal kepada perusahaan dimana karyawan memiliki tujuan dalam bekerja. hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai  $T_{hitung}$  Disiplin Kerjai = 1,390 maka diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,390 < 2,012$ , nilai signifikan  $0,171 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja ( $x_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan (Irawan et al., 2021)” Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”. (andriani et al., 2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta (Widyandari, 2022 dalam Choiriyah, et al., 2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian lainnya juga mengatakan dimana (Nuraeni, 2023) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Walaupun terdapat permasalahan di disiplin kerja, namun itu tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerja kerjanya.

#### 4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai *thitung* Motivasi Kerja = 4,741 maka diperoleh  $thitung > tabel$  atau  $4,741 > 2,012$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $x_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki tujuan dalam bekerja sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan termotivasi dalam bekerja lebih giat karena adanya keluarga. Kemudian memiliki pemimpin yang bijaksana, mengayomi dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan (Hasibuan & Silvya, 2019) (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Harahap & Tirta 2020) (Farisi et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja kepada masing masing karyawan, Menurut hasil penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada bahwa Nilai *thitung* Motivasi Kerja = 4,741 maka diperoleh  $thitung > tabel$  atau  $4,741 > 2,012$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $x_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.4.5 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai  $F_{hitung}$  Kompensasi, Disiplin Kerja dan Disiplin Motivasi Kerja adalah sebesar 30,432 dan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,806. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $30,432 > 2,806$ , nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). yang artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan kerja motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

Dengan demikian, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan perusahaan semakin semakin baik pula. Menurut hasil dari penelitian (Iskandar & Aulia, 2023) menunjukkan koefisien korelasi ganda positif yang berarti antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif. berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 30,432 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center, maka penulis menarik kesimpulan:

##### 1. Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai *thitung* Kompensasi = 0,643, maka diperoleh  $thitung < tabel$  atau  $0,643 < 2,012$ , nilai signifikan  $0,523 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x1) secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

##### 2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai *thitung* Disiplin Kerjai = 1,390 maka diperoleh  $thitung < tabel$  atau  $1,390 < 2,012$ , nilai signifikan  $0,171 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

##### 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nilai *thitung* Motivasi Kerja = 4,741 maka

diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,741 > 2,012$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $x_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai  $F_{hitung}$  Kompensasi, Disiplin Kerja dan Disiplin Motivasi Kerja adalah sebesar 30,432 dan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,806. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $30,432 > 2,806$ , nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). yang artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan kerja motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa kesimpulan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center sebagai berikut:

1. 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. Hasil pengamatan variabel disiplin kerja, bahwa karyawan kurang mempunyai kesadaran yang tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja, di mana karyawan sepertinya kurang berusaha untuk melakukan tugas dengan jujur dan tulus, bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan prosedur yang ada, atau bekerja secara teratur dan terperinci dengan metode yang tepat. Dan 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. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literature pembahasan mengenai kinerja karyawan.
4. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi, mendisiplinkan dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada para pegawai agar nantinya kinerja pegawai akan lebih baik lagi.



Perusahaan harus memperhatikan Disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki batasa, dan Motivasi kerja dapat di tingkatkan lagi sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Variabel ini hanya menggunakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja, akan tetapi dimana terdapat banyak faktor-faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian berdasarkan dari pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dalam memperoleh sampel peneliti yang digunakan hanya 50 karyawan responden.
3. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius, Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya
4. Masing-masing perusahaan memiliki pribadi karyawan yang berbeda beda, sehingga hasil dari penelitian ini belum bisa diaplikasikan di perusahaan lainnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *JURNAL Ecoment Global*, 3, 23–34.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10).
- Alamsyah Bani Nur. (2021). Bani Nur Alamsyah 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas kerja karyawan outsourcing di Pt. alih daya indonesia*, 1, 1–150.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Creasy, T., & Carnes, A. (2017). The effects of workplace bullying on team learning, innovation and project success as mediated through virtual and traditional team dynamics. *International Journal of Project Management*, 35(6), 964–977.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. *Bandung: Refika Aditama*.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Guepedia.
- Ekowati, W., Prasetyo, I., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 1 Penajam. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik, volume 1*, 70–83.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama

- Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Perfo *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1727–1733.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7). *Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*, 160.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. yogyakarta: BPF*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. *Yogyakarta: Laksana*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Iskandar, D. (2022). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 846–857.

- Iskandar, D., & Aulia, Y. (2023). The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Work Productivity at PT Pos Regional Division 1. *Economic: Journal Economic and Business*, 2(1), 1–13.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). *Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Dani Iskandar 1, Willy Yusnandar 2*. 99–110.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259–263.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The effect of work motivation, work discipline, and competence on employee performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7307.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). *The effect of compensation, organizational culture and islamic work ethic towards the job satisfaction and the impact on the permanent lecturers*.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441–446.
- 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.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan,

- Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 110.  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/567>
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. *Lubis, Namora, Lumongga, 2014, Memahami Dasar-dasar Konseling dalam*.
- Lemon, L. L., & Palenchar, M. J. (2018). Public relations and zones of engagement: Employees' lived experiences and the fundamental nature of employee engagement. *Public Relations Review*, 44(1), 142–155.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human resource management review*, 19(2), 64–85.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31–36.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803–832.
- Mubarokah, & Sugiyono. (2018). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan Foods and Beverages. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( STIESIA ) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol.7(No.8).  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/141>
- Muis, muhammad ras, & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 115.
- Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *TRACTARE*, 5(2), 178–191.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.

- Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44–53.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). In *Human Resource Management Review* (Vol. 23, Nomor 1, hal. 1–5). Elsevier.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v18i2.1755>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Yrama Widya*, 3.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan aplikasi*.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K.

- (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA*, 4(1), 1068–1076.
- Turmono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Widyandari, A. A. I. L. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>.

## LAMPIRAN

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Mhd Aldian Daharo  
NPM : 1905160426  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bp.Mandoge, 26 Juni 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : Petama (1) Dari Tiga (3) Bersaudara  
Alamat : Dsn IV, Bp.Mandoge, Kab. Asahan  
No.Telephone/WA : 081260168741  
Email : [mhdaldian10@gmail.com](mailto:mhdaldian10@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ramadhan Daharo  
Nama Ibu : Nurhayati Sanjaya  
Pekerjaan Ayah : Karyawan BUMN  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dsn IV, Bp.Mandoge, Kab. Asahan  
No. Telephine : 08126010

### 3. Data pendidikan formal

Sekolah dasar : SDN 014732 Huta Bagasan, Bp.Mandoge  
Sekolah menengah tingkat pertama : SMP Swasta PTPN IV Bp.Mandoge  
Sekolah menengah tingkat atas : SMA N2 Lubuk Pakam  
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara



**KUISIONER**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA  
EKAKURIR ( JNE ) AMPLAS TRADE CENTER**

---

**PENGANTAR**

Yth. Bapak/Ibu

Perkenalkan Nama Saya Mhd Aldian Daharo Mahasiswa Semester VIII Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya sedang melakukan Penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir. Adapun judul penelitian saya “PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR ( JNE ) AMPLAS TRADE CENTER”.

Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap, jujur dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas anda akan dirahasiakan, dan jawaban anda tidak akan dipublikasikan.

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah tiap-tiap pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda checklist pada kotak jawaban yang anda anggap paling sesuai, yaitu pada kolom yang telah tersedia.

Nilai

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

Atas kesediannya waktunya dalam mengisi kuisioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu di dalam penelitian ini.

Identitas Anda Akan Dirahasiakan, Dan Jawaban Anda Tidak Akan Dipublikasikan.

Nama : (Boleh Tidak Diisi)

Gender  : Laki-Laki  
 Perempuan

Usia  : 20-25 Tahun  
 26-32 Tahun  
 33-40 Tahun  
 41-49 Tahun  
 > 50 Tahun

Pendidikan : SMA/SMk  
 Diploma  
 Strata/S1  
 Lainnya

Penghasilan : > 1.300.000  
 > 2.300.000  
 > 3.000.000  
 > 3.500.000  
 > 4.000.000

| No | PERNYATAAN   | PENILAIAN |     |     |     |     |
|----|--|-----------|-----|-----|-----|-----|
|    |  | STS       | TS  | KS  | 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  | KS  | 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 intensif yang berbentuk finansial, seperti rekreasi   |  |  |  |  |  |

| No | PERNYATAAN  | PENILAIAN  |           |           |          |           |
|----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|    |   | STS<br>(1) | TS<br>(2) | KS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |
|    | <b>DISIPLIN KERJA</b>   |            |           |           |          |           |
| 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                     |            |           |           |          |           |

| No | PERNYATAAN   | PENILAIAN |     |     |     |     |
|----|--|-----------|-----|-----|-----|-----|
|    |  | STS       | TS  | KS  | S   | SS  |
|    | MOTIVASI   | (1)       | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaantepat waktu  |           |     |     |     |     |
| 2  | Saya melakukan pekerjaan setiap jamkerja atau setiap harinya   |           |     |     |     |     |
| 3  | Dalam melaksanakan suatu pekerjaan,saya harus mendapatkan hasil terbaik  |           |     |     |     |     |
| 4  | Saya selalu melakukakan 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 menyelasaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi   |           |     |     |     |     |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 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 |

## 2. Kompensasi

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | 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 |

### 3. Disiplin Kerja

| 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    | 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 |

#### 4. Motivasi Kerja

| No | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 | X4.9 | X4.10 | 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 |

**Kompensasi**

|        |                     | <b>Correlations</b> |       |         |        |       |         |        |        |        |        |         |
|--------|---------------------|---------------------|-------|---------|--------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|
|        |                     | X1                  | X1    | X1      | X1     | X1    | X1      | X1     | X1     | X1     | X1     | X1total |
| X1     | Pearson Correlation | 1                   | -.110 | .078    | .223   | -.009 | .078    | .115   | .304*  | .346*  | .345*  | .423**  |
|        | Sig. (2-tailed)     |                     | .448  | .590    | .120   | .949  | .590    | .428   | .032   | .014   | .014   | .002    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X2     | Pearson Correlation | -.110               | 1     | .126    | .182   | -.109 | .126    | .041   | -.039  | .236   | .157   | .348*   |
|        | Sig. (2-tailed)     | .448                |       | .381    | .205   | .451  | .381    | .776   | .786   | .099   | .277   | .013    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X3     | Pearson Correlation | .078                | .126  | 1       | .347*  | -.180 | 1.000** | .139   | .116   | .072   | .286*  | .611**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .590                | .381  |         | .014   | .210  | .000    | .337   | .421   | .620   | .044   | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 4    | Pearson Correlation | .223                | .182  | .347*   | 1      | .054  | .347*   | .096   | .180   | .350*  | .242   | .575**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .120                | .205  | .014    |        | .710  | .014    | .509   | .211   | .013   | .090   | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 5    | Pearson Correlation | -.009               | -.109 | -.180   | .054   | 1     | -.180   | .256   | .207   | .053   | .210   | .272    |
|        | Sig. (2-tailed)     | .949                | .451  | .210    | .710   |       | .210    | .072   | .149   | .716   | .143   | .056    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 6    | Pearson Correlation | .078                | .126  | 1.000** | .347*  | -.180 | 1       | .139   | .116   | .072   | .286*  | .611**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .590                | .381  | .000    | .014   | .210  |         | .337   | .421   | .620   | .044   | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 7    | Pearson Correlation | .115                | .041  | .139    | .096   | .256  | .139    | 1      | -.054  | .050   | .199   | .426**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .428                | .776  | .337    | .509   | .072  | .337    |        | .712   | .730   | .165   | .002    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 8    | Pearson Correlation | .304*               | -.039 | .116    | .180   | .207  | .116    | -.054  | 1      | .213   | .455** | .484**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .032                | .786  | .421    | .211   | .149  | .421    | .712   |        | .137   | .001   | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 9    | Pearson Correlation | .346*               | .236  | .072    | .350*  | .053  | .072    | .050   | .213   | 1      | .318*  | .503**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .014                | .099  | .620    | .013   | .716  | .620    | .730   | .137   |        | .025   | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| X 10   | Pearson Correlation | .345*               | .157  | .286*   | .242   | .210  | .286*   | .199   | .455** | .318*  | 1      | .723**  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .014                | .277  | .044    | .090   | .143  | .044    | .165   | .001   | .025   |        | .000    |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| Xtotal | Pearson Correlation | .423**              | .348* | .611**  | .575** | .272  | .611**  | .426** | .484** | .503** | .723** | 1       |
|        | Sig. (2-tailed)     | .002                | .013  | .000    | .000   | .056  | .000    | .002   | .000   | .000   | .000   |         |
|        | N                   | 50                  | 50    | 50      | 50     | 50    | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |

| <b>Reliability Statistics X1</b> |            |
|----------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha                 | N of Items |
| .660                             | 10         |

### Disiplin Kerja

|           |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |       |        |           |
|-----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-----------|
|           |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9  | X2.10  | X 2 total |
| X2.1      | Pearson Correlation | 1            | .158   | .042   | .236   | .045   | .206   | .175   | .055   | .153  | .290*  | .498**    |
|           | Sig. (2-tailed)     |              | .273   | .774   | .098   | .756   | .151   | .225   | .707   | .288  | .041   | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X2.2      | Pearson Correlation | .158         | 1      | .082   | .153   | .244   | .249   | .030   | .333*  | .050  | .165   | .517**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .273         |        | .569   | .289   | .088   | .081   | .837   | .018   | .728  | .251   | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X2.3      | Pearson Correlation | .042         | .082   | 1      | -.109  | .042   | .284*  | .161   | .000   | .102  | .284*  | .369**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .774         | .569   |        | .451   | .774   | .046   | .264   | 1.000  | .481  | .046   | .008      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.4     | Pearson Correlation | .236         | .153   | -.109  | 1      | .236   | -.115  | .387** | .143   | -.178 | .062   | .377**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .098         | .289   | .451   |        | .098   | .427   | .006   | .322   | .216  | .669   | .007      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.5     | Pearson Correlation | .045         | .244   | .042   | .236   | 1      | .206   | .259   | .236   | .153  | .375** | .590**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .756         | .088   | .774   | .098   |        | .151   | .070   | .098   | .288  | .007   | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.6     | Pearson Correlation | .206         | .249   | .284*  | -.115  | .206   | 1      | .062   | .150   | .132  | .425** | .548**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .151         | .081   | .046   | .427   | .151   |        | .669   | .297   | .360  | .002   | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.7     | Pearson Correlation | .175         | .030   | .161   | .387** | .259   | .062   | 1      | .211   | -.148 | .062   | .459**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .225         | .837   | .264   | .006   | .070   | .669   |        | .141   | .305  | .669   | .001      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.8     | Pearson Correlation | .055         | .333*  | .000   | .143   | .236   | .150   | .211   | 1      | .089  | .150   | .492**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .707         | .018   | 1.000  | .322   | .098   | .297   | .141   |        | .538  | .297   | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.9     | Pearson Correlation | .153         | .050   | .102   | -.178  | .153   | .132   | -.148  | .089   | 1     | .132   | .315*     |
|           | Sig. (2-tailed)     | .288         | .728   | .481   | .216   | .288   | .360   | .305   | .538   |       | .360   | .026      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2.10    | Pearson Correlation | .290*        | .165   | .284*  | .062   | .375** | .425** | .062   | .150   | .132  | 1      | .619**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .041         | .251   | .046   | .669   | .007   | .002   | .669   | .297   | .360  |        | .000      |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |
| X 2 total | Pearson Correlation | .498**       | .517** | .369** | .377** | .590** | .548** | .459** | .492** | .315* | .619** | 1         |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .008   | .007   | .000   | .000   | .001   | .000   | .026  | .000   |           |
|           | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50        |

| Reliability Statistics X2 |            |
|---------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha          | N of Items |
| .629                      | 10         |

**Motivasi Kerja**

| <b>Correlations</b> |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|                     |                     | X3.1   | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3.6   | X3.7   | X3.8   | X3.1   | X3.1   | X3 total |
| X3.1                | Pearson Correlation | 1      | .081   | .347*  | .006   | .308*  | .262   | .450** | .096   | .125   | .204   | .581**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     |        | .575   | .014   | .967   | .030   | .066   | .001   | .509   | .385   | .154   | .000     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X3.2                | Pearson Correlation | .081   | 1      | .105   | .179   | .191   | .156   | .249   | .017   | .201   | .206   | .457**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .575   |        | .467   | .214   | .183   | .280   | .081   | .905   | .162   | .151   | .001     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X3.3                | Pearson Correlation | .347*  | .105   | 1      | -.085  | .379** | .065   | .017   | .139   | .074   | .083   | .466**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .014   | .467   |        | .557   | .007   | .653   | .908   | .337   | .611   | .564   | .001     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.4               | Pearson Correlation | .006   | .179   | -.085  | 1      | .011   | .237   | .249   | .249   | .343*  | .122   | .457**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .967   | .214   | .557   |        | .940   | .098   | .081   | .081   | .015   | .400   | .001     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.5               | Pearson Correlation | .308*  | .191   | .379** | .011   | 1      | .203   | .305*  | .076   | .147   | .367** | .578**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .030   | .183   | .007   | .940   |        | .157   | .031   | .598   | .308   | .009   | .000     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.6               | Pearson Correlation | .262   | .156   | .065   | .237   | .203   | 1      | .257   | -.160  | .217   | .113   | .440**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .066   | .280   | .653   | .098   | .157   |        | .071   | .267   | .131   | .433   | .001     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.7               | Pearson Correlation | .450** | .249   | .017   | .249   | .305*  | .257   | 1      | .018   | .291*  | .158   | .572**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .001   | .081   | .908   | .081   | .031   | .071   |        | .903   | .040   | .273   | .000     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.8               | Pearson Correlation | .096   | .017   | .139   | .249   | .076   | -.160  | .018   | 1      | -.065  | .321*  | .400**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .509   | .905   | .337   | .081   | .598   | .267   | .903   |        | .652   | .023   | .004     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.9               | Pearson Correlation | .125   | .201   | .074   | .343*  | .147   | .217   | .291*  | -.065  | 1      | .114   | .486**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .385   | .162   | .611   | .015   | .308   | .131   | .040   | .652   |        | .429   | .000     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3.10              | Pearson Correlation | .204   | .206   | .083   | .122   | .367** | .113   | .158   | .321*  | .114   | 1      | .530**   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .154   | .151   | .564   | .400   | .009   | .433   | .273   | .023   | .429   |        | .000     |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| X 3 total           | Pearson Correlation | .581** | .457** | .466** | .457** | .578** | .440** | .572** | .400** | .486** | .530** | 1        |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .001   | .001   | .000   | .001   | .000   | .004   | .000   | .000   |          |
|                     | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |

| <b>Reliability Statistics X3</b> |            |
|----------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha                 | N of Items |
| .642                             | 12         |

**Kinerja Karyawan**

| Correlations |                     |         |         |        |        |        |        |         |        |         |        |         |
|--------------|---------------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|              |                     | Y1      | Y2      | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7      | Y8     | Y9      | Y10    | Y total |
| Y1           | Pearson Correlation | 1       | .236    | .153   | .387** | .272   | .308*  | .236    | .175   | 1.000** | .236   | .704**  |
|              | Sig. (2-tailed)     |         | .098    | .289   | .006   | .056   | .029   | .098    | .224   | .000    | .098   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y2           | Pearson Correlation | .236    | 1       | .158   | .175   | .182   | .315*  | 1.000** | .367** | .236    | .045   | .662**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .098    |         | .273   | .225   | .206   | .026   | .000    | .009   | .098    | .756   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y3           | Pearson Correlation | .153    | .158    | 1      | .030   | .396** | .182   | .158    | .305*  | .153    | .244   | .494**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .289    | .273    |        | .837   | .004   | .205   | .273    | .031   | .289    | .088   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y4           | Pearson Correlation | .387**  | .175    | .030   | 1      | -.014  | .301*  | .175    | .255   | .387**  | .259   | .529**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .006    | .225    | .837   |        | .921   | .033   | .225    | .074   | .006    | .070   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y5           | Pearson Correlation | .272    | .182    | .396** | -.014  | 1      | -.065  | .182    | -.091  | .272    | .182   | .408**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .056    | .206    | .004   | .921   |        | .654   | .206    | .528   | .056    | .206   | .003    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y6           | Pearson Correlation | .308*   | .315*   | .182   | .301*  | -.065  | 1      | .315*   | .138   | .308*   | .125   | .513**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .029    | .026    | .205   | .033   | .654   |        | .026    | .339   | .029    | .386   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y7           | Pearson Correlation | .236    | 1.000** | .158   | .175   | .182   | .315*  | 1       | .367** | .236    | .045   | .662**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .098    | .000    | .273   | .225   | .206   | .026   |         | .009   | .098    | .756   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y8           | Pearson Correlation | .175    | .367**  | .305*  | .255   | -.091  | .138   | .367**  | 1      | .175    | .182   | .509**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .224    | .009    | .031   | .074   | .528   | .339   | .009    |        | .224    | .206   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y9           | Pearson Correlation | 1.000** | .236    | .153   | .387** | .272   | .308*  | .236    | .175   | 1       | .236   | .704**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000    | .098    | .289   | .006   | .056   | .029   | .098    | .224   |         | .098   | .000    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Y10          | Pearson Correlation | .236    | .045    | .244   | .259   | .182   | .125   | .045    | .182   | .236    | 1      | .457**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .098    | .756    | .088   | .070   | .206   | .386   | .756    | .206   | .098    |        | .001    |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |
| Ytotal       | Pearson Correlation | .704**  | .662**  | .494** | .529** | .408** | .513** | .662**  | .509** | .704**  | .457** | 1       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000   | .000   | .003   | .000   | .000    | .000   | .000    | .001   |         |
|              | N                   | 50      | 50      | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      | 50     | 50      | 50     | 50      |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .762                   | 10         |

#### Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>r</i> tabel | Keterangan |
|------------|----------------|----------------|------------|
| X1.1       | .423           | 0.2732         | Valid      |
| X1.2       | .348           |                | Valid      |
| X1.3       | .611           |                | Valid      |
| X1.4       | .575           |                | Valid      |
| X1.5       | .348           |                | Valid      |
| X1.6       | .611           |                | Valid      |
| X1.7       | .426           |                | Valid      |
| X1.8       | .484           |                | Valid      |
| X1.9       | .503           |                | Valid      |
| X1.10      | .723           |                | Valid      |

### Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>rtabel</i> | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| X2.1       | .498           | 0.2732        | Valid      |
| X2.2       | .517           |               | Valid      |
| X2.3       | .369           |               | Valid      |
| X2.4       | .377           |               | Valid      |
| X2.5       | .590           |               | Valid      |
| X2.6       | .548           |               | Valid      |
| X2.7       | .459           |               | Valid      |
| X2.8       | .492           |               | Valid      |
| X2.9       | .315           |               | Valid      |
| X2.10      | .619           |               | Valid      |

### Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>rtabel</i> | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| X3.1       | .581           | 0.2732        | Valid      |
| X3.2       | .457           |               | Valid      |
| X3.3       | .466           |               | Valid      |
| X3.4       | .457           |               | Valid      |
| X3.5       | .578           |               | Valid      |
| X3.6       | .440           |               | Valid      |
| X3.7       | .572           |               | Valid      |
| X3.8       | .400           |               | Valid      |
| X3.9       | .486           |               | Valid      |
| X3.10      | .530           |               | Valid      |

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Pernyataan | Nilai Korelasi | <i>rtabel</i> | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| Y.1        | .704           | 0.2732        | Valid      |
| Y.2        | .662           |               | Valid      |
| Y.3        | .494           |               | Valid      |
| Y.4        | .529           |               | Valid      |
| Y.5        | .408           |               | Valid      |
| Y.6        | .513           |               | Valid      |
| Y.7        | .662           |               | Valid      |
| Y.8        | .509           |               | Valid      |
| Y.9        | .704           |               | Valid      |
| Y.10       | .457           |               | Valid      |

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

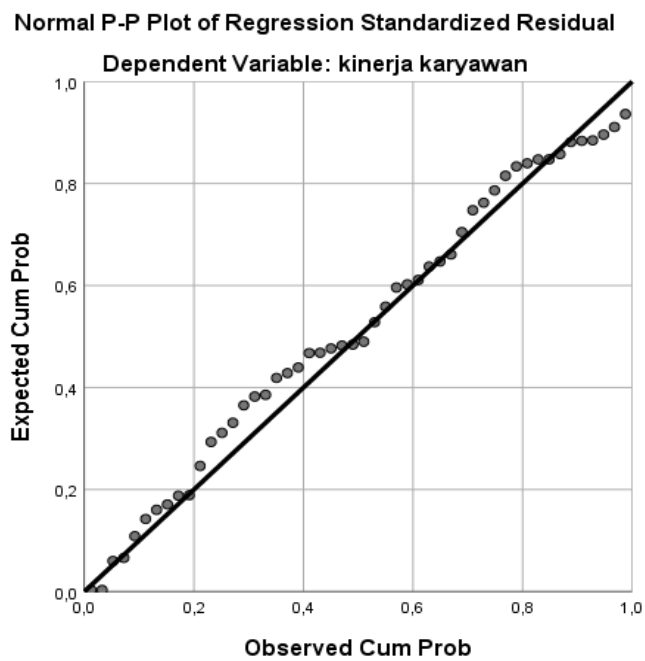
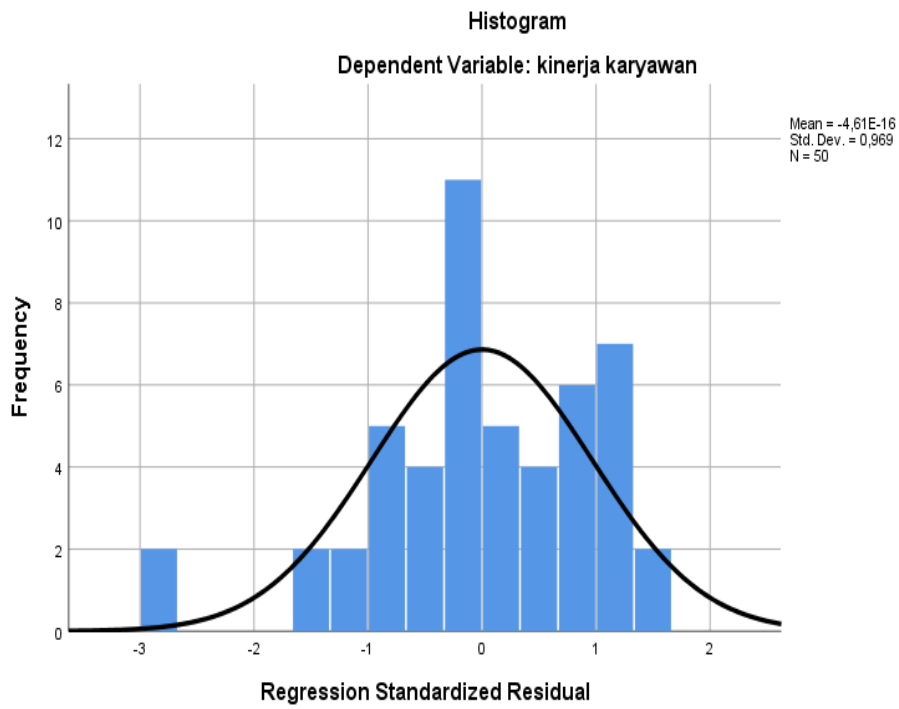
| Variabel              | Cronbach's Alpha | Standart Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------|
| Kompensasi (X1)       | .660             | 0,60                      | <i>Realibel</i> |
| Disiplin Kerja (X2)   | .629             |                           | <i>Realibel</i> |
| Motivasi Kerja (X3)   | .642             |                           | <i>Realibel</i> |
| Kinerja Karyawan (X4) | .762             |                           | <i>Realibel</i> |



| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | ,815 <sup>a</sup> | ,665     | ,643              | 1,59279                    | 2,358         |
| a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: kinerja karyawan                               |                   |          |                   |                            |               |

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 231,619        | 3  | 77,206      | 30,432 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 116,701        | 46 | 2,537       |        |                   |
|   | Total      | 348,320        | 49 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan                               |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi |            |                |    |             |        |                   |

| Coefficients <sup>a</sup>               |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|   |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
|   |                | 1                           | (Constant) | 2,442                     |       |      | 4,631                   |       |
|   | kompensasi     | ,103                        | ,160       | ,102                      | ,643  | ,523 | ,287                    | 3,480 |
|   | disiplin kerja | ,153                        | ,110       | ,180                      | 1,390 | ,171 | ,435                    | 2,298 |
|   | motivasi kerja | ,708                        | ,149       | ,611                      | 4,741 | ,000 | ,438                    | 2,281 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |



| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | ,0000000                |
|  | Std. Deviation | 1,54325979              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,081                    |
|  | Positive       | ,062                    |
|  | Negative       | -,081                   |
| Test Statistic                                     |                | ,081                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

