

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. HEXALAB SUMATERA**

SKRIPSI

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



Oleh:

NAMA : RAJU AFANDI PANJAITAN
NPM : 1605160556
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 Oktober 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan setcrusya,

MEMUTUSKAN

Nama : RAJU AFANDI PANJAITAN
NPM : 1605160556
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEXALAB SUMATERA

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

Tuan Penguji:

Penguji I

(Dr. JUTRIEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M)

Pembimbing

(Drs. M. ELFAZHAR, M.Si)

Ketua

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

Sekretaris

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RAJU AFANDI PANJAITAN
N.P.M : 1605160556
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEXALAB
SUMATERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi

Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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 PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : Raju Afandi Panjaitan Program Studi : Manajemen
NIM : 1605160556 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : Drs. Mhd. Elfi Azhar, M.Si Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
01			
02			
03	Revisi man. total, penulisan	18/8/20	[Signature]
04	Uraian teori, referensi, perbaikan ty, ditinjau	18/8/20 27/8/20	[Signature]
05	Revisi, perbaikan kaji & pendahuluan	18/8/20 27/8/20	[Signature]
Daftar Pustaka			
Mengetahui dan Meja Hijau	ace	30/8/20	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Mhd. Elfi Azhar, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **RASU AFANDI PANJAITAN**
NPM : **1605160556**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)**

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17 Maret 2020
Pembuat Pernyataan



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

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HEXALAB SUMATERA

Raju Afandi Panjaitan
Program Studi Manajemen
Email: rajupanjaitan@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera; (3) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT. Hexalab Sumatera. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hexalab Sumatera dengan, hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hexalab Sumatera dan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT
THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HEXALAB SUMATERA

Raju Afandi Panjaitan
Management Study Program
Email: rajupanjaitan@gmail.com

The purpose of this study was to analyze (1) the effect of compensation on employee performance at PT. Hexalab Sumatra; (2) the influence of work discipline on employee performance at PT. Hexalab Sumatra; (3) the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Hexalab Sumatra. This research method uses a quantitative approach, the number of samples in this study were 35 respondents based on the results of calculations using the nonprobability sampling method. Data collection techniques in this study using a questionnaire or questionnaire distributed to employees of PT. Hexalab Sumatra. The data analysis technique used the classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test and the coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 16.0 for Windows. Based on the research results indicate that the compensation partially has a significant effect on the performance of employees of PT. Hexalab Sumatera with, the test results show that partially work discipline has no significant effect on the performance of the employees of PT. Hexalab Sumatera and compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Hexalab Sumatra.

Keywords: Compensation, Work Discipline dan Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbi alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada manusia sehingga dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah kemampuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana strata-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis berikan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, dapat terwujud dengan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk ayahanda Mahmuddin Panjaitan, dan Ibunda Suryani Manik, yang telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih tulus yang begitu dalam kepada penulis. Tak akan penulis lupakan segala jerih payah mereka dan takkan bisa penulis balas, semoga Allah SWT selalu melindungi, memberikan kesehatan dan tempat yang setinggi-tingginya Amin Ya Rabbal'alam.

2. Bapak Dr. Agusani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak H. Januri, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Drs. M. Elfi Azhar, M.Si selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Taufik selaku Direktur PT. Hexalab Sumatera yang telah memberikan izin kepada untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut
7. Biro Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Seluruh teman-teman manajemen Stambuk 2016 dan seluruh teman-teman Konsentrasi MSDM yang telah memberikan dukungan dan motivasi dan penyelesaian skripsi ini.
9. Abangda Sukma Agus Pino Panjaitan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini adalah masih jauh dari kesempurnaan ,makan dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran,kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya,dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dan berbagai pihak selama ini, maka dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan rasa puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Amin Ya Rabbal'Alamin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Agustus 2020

Raju Afandi Panjaitan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Uraian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	11
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	16
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	22
2.1.3 Disiplin Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.1.3.3 Indikator-indikator Disiplin kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan penelitian	32
3.2 Definisi Operasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	39

BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
	4.1 Hasil Penelitian	45
	4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	45
	4.1.2 Hasil Analisis Karakteristik Responden	46
	4.1.3 Analisis Jawaban Responden	47
	4.1.4 Hasil Analisis Data	53
	4.2 Pembahasan	60
	4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	60
	4.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	61
	4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	62
BAB 5	PENUTUP	63
	5.1 Kesimpulan	63
	5.2 Saran	63
	5.3 Keterbatasan Penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	33
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi.....	33
Tabel 3.3	Indikator Disiplin Kerja.....	33
Tabel 3.4	Skedul Penelitian.....	34
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Liker's.....	35
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	37
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	37
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Pelanggan	37
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Variabel X ₁ (Kompensasi).....	47
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel X ₂ (Disiplin)	49
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Y(Kinerja Pegawai)	51
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.8	Koefisien Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.9	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.10	Uji F.....	59
Tabel 4.11	Uji Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	30
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Grafik Normalitas Data.....	53
Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan Karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan strategi yang akurat.

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*).

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut (Mangkunegara, 2013) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen, dukungan, evaluasi, kompensasi, lingkungan dan kemampuan. Intinya salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi Karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2012) mengemukakan “Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi sangat penting bagi Karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Menurut (Rivai, 2014) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima Karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiawan, 2013). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada suatu perusahaan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber

daya manusia, Karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah menghubungkan kompensasi dengan disiplin kerja. Lebih mudah untuk menarik Karyawan potensial dan mempertahankan Karyawan agar lebih kinerja Karyawan, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Begitu juga dengan PT. Hexalab Sumatera juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya melalui kebijakan kompensasi dan kedisiplinan para karyawannya. PT. Hexalab Sumatera adalah perusahaan distributor alat kesehatan yang berada di Jl. Ringroad No.2c Medan, Sumatera Utara yang dipimpin oleh 1 direktur, 2 manager dan karyawan 47 orang pekerja yang terdiri dari 3 bidang dengan kinerja yang berbeda pada setiap bidang.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam distributor alat kesehatan kebijakan kompensasi yang diterapkan selama ini sudah tepat, namun berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terlihat adanya gejala-gejala mengenai kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera, menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini ditandai masih banyaknya pekerjaan yang masih belum selesai dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, hal ini dipicu oleh kurangnya perhatian pengawasan dari pimpinan sehingga menurunnya tingkat kedisiplinan, kompensasi seperti bonus, gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan

perusahaan kepada karyawan kurang maksimal sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti masih seringnya karyawan datang terlambat dan berlama-lama pada saat jam istirahat.

Berdasarkan uraian diatas pe nulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Hexalab Sumatera dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan ini,yaitu :

1. Masih banyaknya pekerjaan yang masih belum selesai dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga menurunnya kinerja Karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan hasil kewrja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga menurunnya kinerja pada karyawan.
3. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan kurang maksimal sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti masih seringnya karyawan yang datang terlambat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas,maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
3. Apakah kompensasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen/ perusahaan dalam merumuskan

kebijakan pada PT. Hexalab Sumatera terutama tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan kinerja sangat penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan. Usaha-usaha itu merupakan penyelesaian pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2014) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Seperti yang diungkapkan oleh (Wibowo, 2014) bahwa meningkatkan kinerja karyawan maka akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

Menurut (Rivai, 2014) tujuan penilaian kinerja didasarkan pada alasan pokok, yaitu: Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap

kinerja karyawan pada masa lalu yang di gunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang mungkin untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Dengan demikian berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu manajemen paling penting yang harus di bebaskan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah faktor manusia. Tanpa manusia yang berkualitas, betapapun canggihny sistem yang dirancang, tujuan organisasi mungkin hanya sekedar angan-angan saja. Disamping sarana, prinsip-prinsip organisasi harus pula dipenuhi seperti adanya pembagian tugas yang adil, pendelegasian tugas tentang kekuasaan, tingkat pengawasan yang cukup, kesatuan perintah dan tanggung jawab serta koordinasi masing-masing unit merupakan suatu hal yang harus terus menerus disempurnakan.

Menurut (Mulyadi, 2015) “tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.” Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Berdasarkan kutipan di atas penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui kinerja Karyawan secara maksimal.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan Karyawan seperti promosi jabatan.
- 3) Mengidentifikasi kinerja Karyawandan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program promosi jabatan.
- 4) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan untuk di promosikan

Berdasarkan pendapat di atas bahwa tujuan penilaian kinerja sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik. Menurut (Mangkunegara, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh (Wibowo, 2014) sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, imbalan/kompensasi dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut kutipan diatas dapat diketahui bahwa faktor kinerja merupakan hal yang paling penting dalam menunjang kinerja seorang Karyawan dalam pekerjaannya dan dapat bersikap baik dalam menghadapi situasi kerja agar Karyawan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) unsur-unsur yang di nilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Bangun, 2012) bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Ketepatan Waktu

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

5) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja mampu membuat seorang Karyawan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas atau pekerjaan apa yang telah ditugaskan kepadanya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Sirait, 2014) Merancang dan memelihara suatu organisasi sistem kompensasi perusahaan selalu merupakan suatu tanggung jawab kritis untuk para manajer MSDM. Dalam hubungannya dengan kesejahteraan hidup para Karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterimanya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam Karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada Karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji upah yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan Karyawannya (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Cahyani, 2015) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan Karyawan, karena suka atau tidak. Uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia.

Menurut (Kadarsiman, 2012) mengemukakan Kompensasi adalah apa yang seorang Karyawan/Karyawan/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut (Wijaya, 2015) mengemukakan kompensasi merupakan Semua pendapatan yang diterima Karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah pemberian imbalan dari perusahaan yang berbentuk secara langsung atau tidak langsung diterima oleh para Karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang dicapai.

Menurut (Sutrisno, 2012) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan Karyawan
- 4) Memperoleh Karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan

Berikut penjelasannya:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para Karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja Karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem-sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara Karyawan dalam organisasi. Masing masing Karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para Karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berate mencegah

keluarnya Karyawan dari organisasi mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh Karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon Karyawan banyak pula peluang untuk memilih Karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya Karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon Karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut (Khair, 2017) tujuan pemberian kompensasi adalah

1) Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlahh pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan Keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.

Berdasarkan pendapat di atas besar kecilnya kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) menjelaskan beberapa Faktor faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/ Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
- 6) Biaya Hidup/ *Cost of Living*
- 7) Posisi Jabatan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9) Kondisi Perekonomian Kerja
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Berikut penjelasannya:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari 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 kesediaan perusahaan

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

3) Serikat buruh/ Organisasi Karyawan

Apakah 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) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pengusaha. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ *Cost of Living*

Apa bila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup diderah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relative kecil. Seperti tingkat upah dijakarta lebih besar dari di bandung, karna tingkat biaya hidup dijakarta lebih besar dari pada bandung.

7) Posisi Jabatan

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.

8) 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 pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Kerja

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian

kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

Menurut (Sutrisno, 2012) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kesiediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar.

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) adalah :

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
- 2) Struktur Pembayaran
- 3) Penentuan bayaran individu
- 4) Metode pembayaran
- 5) Kontrol Pembayaran

Selain itu Menurut (Rivai, 2014) indikator Kompensasi yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima Karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang Karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada Karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi

Berdasarkan pendapat di atas penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai

untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2013) dalam Saripuddin, disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan demikian pendapat para ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja

karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
2. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
4. Besar kecilnya pemberian kompensasi
5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
7. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandy, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Fator kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sangsi hukuman

Menurut (Salim, 2016) faktor yang mempengaruhi kedipsilpinan adalah :

1. Kepemimpinan
2. Motivasi

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai dalam perusahaan. dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.3.3 Indikator-indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut (Sutrisno, 2012) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan menurut (Afandy, 2017) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan Waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

Menurut (Agustin, 2014) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Dapat disimpulkan dari berbagai macam indikator disiplin kerja, maka apabila dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator di atas, seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.2 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

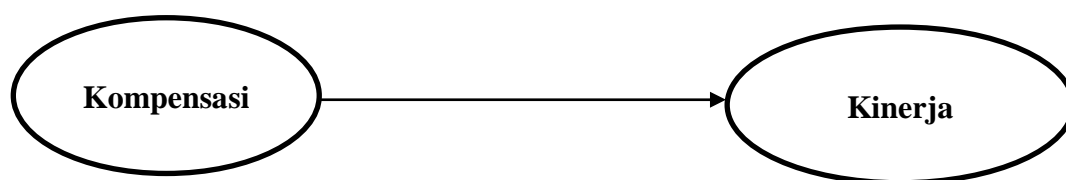
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja atau Karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka pada organisasi. Menurut (Gomes, 2013) kompensasi berkaitan erat dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, kompensasi merupakan suatu alat yang dapat dipergunakan pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja Karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri adalah satu faktor yang menentukan tercapainya kinerja maksimal dari para Karyawan.

Di samping itu (Notoatmodjo, 2012) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sangat penting bagi karyawan/ Karyawan itu sendiri sebagai individu,

karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan/ Karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar parakaryawan/ Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kinerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa secara teoritis terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang diterapkan suatu organisasi akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para Karyawannya. Penelitian yang menganalisis tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan diantaranya adalah penelitian (Nathania, 2016) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Mutholib, 2019), (Arifin, 2017), (Astuti, R., & Suhendri, 2019), (Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, 2017), (Arif, M., Siswadi, Y., Syafani, P. E., & Jufrizen, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

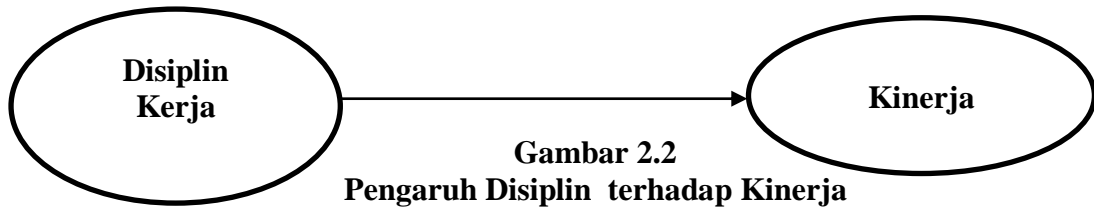


Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus didasarkan atas kesadaran dari

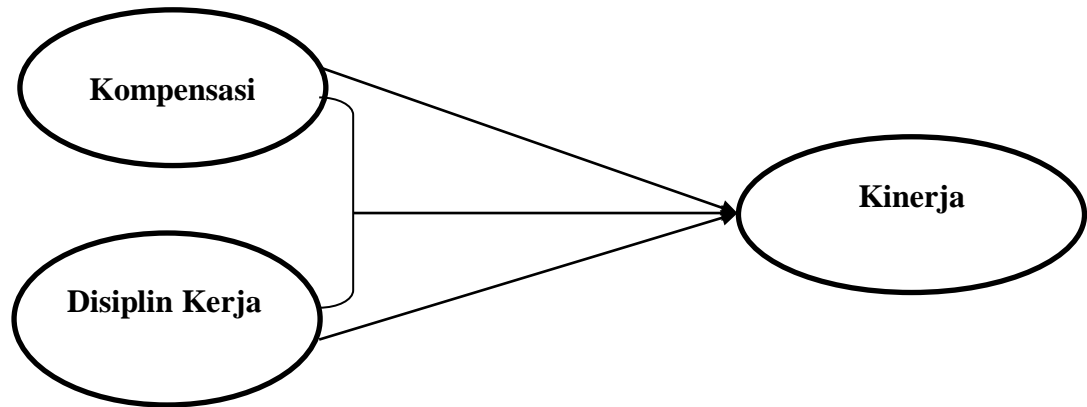
dalam pegawai. Hasil penelitian (Harshanty, 2011); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (Hasibuan, J. S., & Handayani, 2017), (Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M., 2020), (Faustyna, F., & Jumani, 2015), (Arianty, 2016); (Hasibuan, J. S., & Silvy, 2019), (Siregar, 2019) (Siregar, 2019), (Yusnandar, 2020), (Farisi et al., 2020); bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya menghubungkan atau menjelaskan secara lebar tentang suatu topik yang dibahas, maka dari itu kompensasi dan disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan hubungan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mengalami perubahan atau peningkatan maka hanya kinerja Karyawan (Y) akan mengalami secara positif (meningkat). Hasil penelitian (Wijaya, 2015), (Jufrizen, 2018) penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada paradigma peneliti berikut :



Gambar 2-3 : Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Hexalab Sumatera.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Hexalab Sumatera.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Hexalab Sumatera.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas adalah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) Sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu untuk menjelaskan bagaimana caranyemenentukan variabel dan mengukur suatu variabel.Selain itu juga dapat mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

1. Variabel Kinerja

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator	No Item Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan	5,6,7
4	Sikap	8,9,10

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

2. Variabel Kompensasi

Kompensasi (X_1) adalah Salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja.

Tabel 3-2 Indikator Kompensasi

No	Indikator	No Item Pernyataan
1	Gaji pokok	1,2,3,4
2	Upah	4, 5,6,7
3	Insentif	8,9,10

Sumber : (Rivai, 2014)

3. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X_2) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Tabel 3-3 Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator	Item Pernyataan
1	Ketepatan waktu	1,2
2	Tanggung jawab yang tinggi	3,4
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	5,6,7
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	8,9,10

Sumber: (Sutrisno, 2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hexalab Sumatera yang beralamat jalan Jl. Ringroad No.2C Medan.

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2020 sampai dengan bulan September 2020. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Skedul Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	PraRiset/Penelitian																												
2	Penulisan Proposal																												
3	Bimbingan Proposal																												
4	Revisi Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Riset penelitian																												
7	Pengumpulan Data																												
8	Penulisan Skripsi																												
9	Revisi Skripsi																												
10	Sidang meja hijau																												

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Hexalab Sumatera yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Penentuan sampelnya dengan menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu Teknik Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan apabila jumlah populasi

relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2016) Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang Karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Para Karyawan atau responden diobjek penelitian yaitu: Karyawan Pada PT. Hexalab Sumatera yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari Karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala liker's dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3-5 : Skala Pengukuran Liker's

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas.

Pengujian Validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrument data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument

data. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya Korelasi antara variabel x dan y

n = Banyaknya pasangan pengamatan.

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x.

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y.

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah pengamatan variabel x dan y.

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien kerelasinya. Menurut (Juliandi, 2013) uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,535	0,274	Valid
2.	0,351	0,274	Valid
3.	0,575	0,274	Valid
4.	0,605	0,274	Valid
5.	0,410	0,274	Valid
6.	0,750	0,274	Valid
7.	0,520	0,274	Valid
8.	0,396	0,274	Valid
9.	0,383	0,274	Valid
10.	0,411	0,274	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,608	0,274	Valid
2.	0,378	0,274	Valid
3.	0,624	0,274	Valid
4.	0,511	0,274	Valid
5.	0,444	0,274	Valid
6.	0,642	0,274	Valid
7.	0,612	0,274	Valid
8.	0,428	0,274	Valid
9.	0,534	0,274	Valid
10.	0,547	0,274	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Pelanggan

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,790	0,274	Valid
2.	0,557	0,274	Valid
3.	0,746	0,274	Valid
4.	0,513	0,274	Valid
5.	0,513	0,274	Valid
6.	0,885	0,274	Valid
7.	0,748	0,274	Valid
8.	0,628	0,274	Valid
9.	0,674	0,274	Valid
10.	0,426	0,274	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\omega l^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_1^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($\geq 0,60$). Dapat

disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Tabel 3-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi	0,708	Reliabel
Disiplin Kerja	0,729	Reliabel
Kinerja	0,752	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

2. Wawancara (Inteview) Merupakan Melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, Kepala bagian dan para Karyawan yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini..

3. Studi Dokumentasi

Studi dokuemntasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat dan menganalisis dokumeni-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek yang bersangkutan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Normalitas

Uji normalis 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.

Dengan cara lain menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika Kolmogov-smiwov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini Multikolinearitas menggunakan Tolaerance dan VIP (Varians Informatika Factor) jika lebih besar dari 5, cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Faktor/VIP), yang tidak melebihi 10.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residul pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisis, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik(poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y = Kinerja

β = Konstanta.

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

x_1 = Kompensasi

x_2 = Disiplin

e = Error

3. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

t = Nilai Hitung.

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya pasangan rank.

Dimana :

r= Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan.

n= Jumlah Sampel.

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan jika n-2

Cara pengujian hipotesis uji t :

- a. $H_0 : \rho = 0$ (Ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat).
- b. $H_1 : \rho \neq 1$ (Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat :

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji menguji signifikan koefisien korelasiganda dihitungdengan rumus sebagai berikut yaitu :

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

(Sugiyono 2013).

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda.

k = Jumlah variabel independent.

n = Jumlah anggota sampel.

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ tolak H_o sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ terima H_o sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_o = Tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan motivasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan

H_a = Ada pengaruh antara Kompensasi dan motivasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan.

^Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kompensasi dan Disipluin Kerja terhadap kinerja Karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :

D = Determinasi.

R = Nilai korelasi berganda.

100% = Persentase Kontribusi.

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical program for social Science (SPSS) versi 16.0*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 74 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompensasi, variabel disiplin) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.2 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 35 orang. Adapun dari ke-35 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	16	45.7	45.7	45.7
Valid Perempuan	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 16 orang (45,7%) laki-laki, 19 orang (54,3%) perempuan.

b. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<21 tahun	11	31.4	31.4	31.4
21-30 Tahun	14	40.0	40.0	71.4
Valid 31-40 Tahun	7	20.0	20.0	91.4
> 40 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 11 orang (31,4%) yang usianya <21 tahun, 14 orang (40%) yang usianya

21-30 tahun, 7 orang (20%) usianya 31-40 tahun dan 3 orang (8,6%) yang usianya diatas 40 tahun.

4.1.3 Analisis Jawaban Responden

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Kompensasi)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	48,6	8	22,9	7	20,0	3	8,6	0	0	35	100%
2	20	57,1	5	14,3	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100%
3	20	57,1	6	17,1	7	20,0	2	5,7	0	0	35	100%
4	18	51,4	6	17,1	8	22,9	3	8,6	0	0	35	100%
5	22	62,9	5	14,3	6	17,1	2	5,7	0	0	35	100%
6	19	54,3	8	22,9	6	17,1	2	5,7	0	0	35	100%
7	16	45,7	6	17,1	10	28,6	3	8,6	0	0	35	100%
8	14	40,0	7	20,0	10	28,6	4	11,4	0	0	35	100%
9	16	45,7	6	17,1	9	25,7	4	11,4	0	0	35	100%
10	13	37,1	7	20,0	12	34,3	3	8,6	0	0	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya merasa dalam memberikan gaji pokok setiap bulan kepada pegawai cukup layak dan memenuhi kebutuhan dasar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 48,6%.
2. Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1%.

3. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan asuransi kesehatan sesuai dengan standar pemerintah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan tunjangan hari raya (THR), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 51,4%.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 62,9%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai yang berprestasi akan mendapat prioritas untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 54,3%.
7. Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 45,7%.
8. Jawaban responden tentang Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 40%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 45,7%.

10. Jawaban responden tentang saya merasa, bahwa disiplin dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 37,1%.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Disiplin)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	34,3	9	25,7	11	31,4	3	8,6	0	0	35	100%
2	20	57,1	6	17,1	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100%
3	21	60,0	5	14,3	6	17,1	3	8,6	0	0	35	100%
4	20	57,1	5	14,3	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100%
5	23	65,7	5	14,3	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100%
6	18	51,4	9	25,7	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100%
7	13	37,1	6	17,1	12	34,3	4	11,4	0	0	35	100%
8	16	45,7	7	20,0	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100%
9	11	31,4	9	25,7	12	34,3	3	8,6	0	0	35	100%
10	13	37,1	7	20,0	13	37,1	2	5,7	0	0	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 34,3%.
2. Jawaban responden tentang Jarak tempat tinggal ke tempat kerja tidak membuat saya malas untuk datang bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1%.
3. Jawaban responden tentang Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 60,0%.

4. Jawaban responden tentang Saya mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 65,7%.
6. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 51,4%.
7. Jawaban responden tentang Saya harus bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 37,1%.
8. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 45,7%.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan berhak menegur langsung ketika saya tidak menaati pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 31,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 37,1%.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Y(Kinerja Pegawai)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	51,4	11	31,4	4	11,4	2	5,7	0	0	35	100%
2	22	62,9	7	20,0	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100%
3	17	48,6	7	20,0	9	25,7	2	5,7	0	0	35	100%
4	21	60,0	7	20,0	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100%
5	20	57,1	7	20,0	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100%
6	22	62,9	8	22,9	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100%
7	15	42,9	10	28,6	6	17,1	4	11,4	0	0	35	100%
8	23	65,7	7	20,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100%
9	18	51,4	8	22,9	7	20,0	2	5,7	0	0	35	100%
10	11	31,4	6	17,1	17	48,6	1	2,9	0	0	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Kualitas hasil kerja merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 51,4%.
2. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 62,9%.
3. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 48,6%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dan bisa bekerja sama yang menjadi tanggung jawab kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 60%.

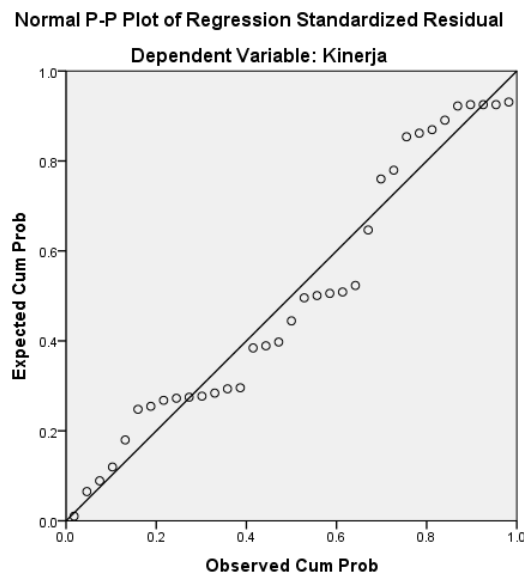
5. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang Saya tidak suka memperlambat pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan saya menjadi menumpuk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan presentase 70,3%.
7. Jawaban responden tentang Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 42,9%.
8. Jawaban responden tentang Saya meminta maaf atas kesalahan yang saya perbuat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 65,7%.
9. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 51,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan–keputusan baru yang diambil perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 48,6%.

4.1.4 Hasil Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.



Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala

multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.363	11.672					
Kompensasi	.560	1.270	.852	.681	.485	.364	2.751
Disiplin	-.270	.399	.702	.069	.036	.364	2.751

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

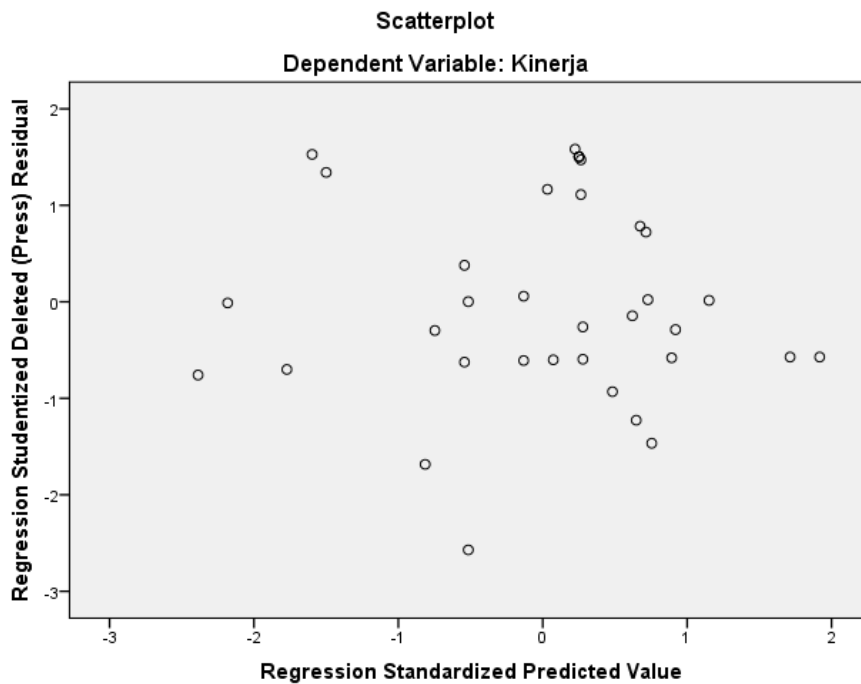
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas

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

2. Korelasi Berganda

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kompensasi (X_1), dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin

e = Error

Tabel 4.8
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	2.655	4.427		.600	.553
Kompensasi	.915	.174	.804	5.254	.000
Disiplin	.064	.164	.060	.391	.698

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2020)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu

SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

β = 2,655

β_1 = 0,915

β_2 = 0,064

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,655 + 0,915X_1 + 0,064X_2 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,655 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent yaitu kompensasi (X₁), dan disiplin (X₂) dalam bernilai nol, maka kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera tetap bernilai 2,655.
- 2) Nilai kompensasi (X₁) sebesar 0,915. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 91,5% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.
- 3) Nilai disiplin (X₂) sebesar 0,064. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 6,4% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.655	4.427		.600	.553
Kompensasi	.915	.174	.804	5.254	.000
Disiplin	.064	.164	.060	.391	.698

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Hexalab Sumatera.

Dari tabel 4.9 tentang pengaruh kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,254 > t_{tabel} 1,693$ dengan probabilitas Sig 0,001, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Hexalab Sumatera.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu disiplin memiliki signifikansi sebesar 0,698 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Hexalab Sumatera.

Dari tabel 4.9 tentang pengaruh disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 0,391 < t_{tabel} 1,693$ dengan probabilitas Sig 0,698, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin (X_2) hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_2) secara persial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Hexalab Sumatera

4. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.10
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775.879	2	387.939	42.688	.000 ^b
	Residual	290.807	32	9.088		
	Total	1066.686	34			

a, Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 42.688. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k-1 = 2-1 = 2$, sedangkan $v_2 = n-k = 35 - 3 = 32$. Nilai α atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel} = 3,29$. Bila dibandingkan dengan nilai F_{hitung} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $42.688 > 3,29$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

5. Uji Determinasi

Tabel 4.11
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.727	.710	3.01459	2.202

a, Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,727. Ini menunjukkan 72,7% variabel kompensasi dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 27,3% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hexalab Sumatera yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5.254 \geq 1,693$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hexalab Sumatera. Artinya tingkat Kompensasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh pendapat di atas menunjukkan bahwa secara teoritis terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang diterapkan suatu organisasi akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para Karyawannya. Penelitian yang menganalisis tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan diantaranya adalah (Nathania, 2016) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Mutholib, 2019), (Arifin, 2017), (Astuti, R., & Suhendri, 2019), (Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, 2017), (Arif, M., Siswadi, Y., Syafani, P. E., & Jufrizen, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hexalab Sumatera yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0,391 < 1,693$ berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_0) diterima, hal ini dinyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hexalab Sumatera. Artinya tingkat disiplin kerja secara positif maupun negatif tidak dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Punguh Dwi Cahyono (2016) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) hasil penelitian adalah bahwa tidak terdapat pengaruh yang disiplin terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pada PT Hexalab Sumatera. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harshanty, 2011); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (Hasibuan, J. S., & Handayani, 2017), (Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M., 2020), (Faustyna, F., & Jumani, 2015), (Arianty, 2016); (Hasibuan, J. S., & Silvy, 2019), (Siregar, 2019) (Siregar, 2019), (Yusnandar, 2020), (Farisi et al., 2020); bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Hexalab Sumatera yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 42.688 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian (Wijaya, 2015), (Jufrizen, 2018) penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik dan disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh kompensasi dan disiplin berpengaruh sebesar 72,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 27,3% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
2. Secara parsial adanya pengaruh disiplin tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.
3. Secara simultan adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexalab Sumatera.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Faktor pemberian kompensasi masih perlu ditingkakan kepada pegawai, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih terdisiplin serta dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Pada faktor disiplin kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih terdisiplin

untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner yaitu terkadang responden hanya menjawab asal-asalan tanpa melihat dari isi dari pernyataan angket yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 2(1), 24-40.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Siswadi, Y., Syafani, P. E., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR). In Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. . (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahayani, A. (2015). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0"*, 69–81.
- 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.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Faustyna, F., & Jumani, J. . (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Harshanty, A. W. (2011). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1-15.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. . (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-10.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)* , 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- 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. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Pertama*. Medan: Cita Pustaka Media Perintis.

- Justine, T. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*". Edisi ke 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Madenatera.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222-236.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Nathania, C. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 45-60.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Edisi ke 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salim, A. (2016). *Pengaruh Service Excellent Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pakaran di Pasar Juwana Bawen*. Semarang: UIN Walisongo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 665–670.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: KencanaPrenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Wijaya, T. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA, 3(2): 37-45.
- Yusnandar, W. (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.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Raju Afandi Panjaitan
Tempat /Tgl Lahir : P. Siantar, 08 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Asahan Batu V Kampung Huta III
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Mahmuddin Panjaitan
Ibu : Suryani Manik
Alamat : Jl. Asahan Batu V Kampung Huta III

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 095552 Pematang Siantar Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 1 Pematang Siantar Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 5 Pematang Siantar Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, Oktober 2020

Raju Afandi Panjaitan

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

1. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : _____ Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SLTA Diploma
Sarjana
5. Masa Kerja : < 2 Tahun 3-10 Tahun >
10 Tahun

KETERANGAN

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju | |

Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas hasil kerja merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan.					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
4.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dan bisa bekerja sama yang menjadi tanggung jawab kerja					
5.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi					
6.	Saya tidak suka memperlambat pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan saya menjadi menumpuk.					
7.	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
8.	Saya meminta maaf atas kesalahan yang saya perbuat					
9.	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan					
10.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan					

Kompensasi (X₁)

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa dalam memberikan gaji pokok setiap bulan kepada pegawai cukup layak dan memenuhi kebutuhan dasar					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
3.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan sesuai dengan standar pemerintah					
4.	Saya selalu mendapatkan tunjangan hari raya (THR)					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
6.	Pegawai yang berprestasi akan mendapat prioritas untuk dipromosikan					

7.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
8.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
10.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					

Disiplin (X_2)

NO.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2.	Jarak tempat tinggal ke tempat kerja tidak membuat saya malas untuk datang bekerja					
3.	Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat saya bekerja					
6.	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur perusahaan					
7.	Saya harus bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada saya					
8.	Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Pimpinan berhak menegur langsung ketika saya tidak menaati pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
10.	Saya mematuhi semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan saya					

Rekapitulasi Jawaban Responden Kompasasi (X ₁)											
No	Jawaban responden variabel Kompasasi										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	44
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	42
6	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	45
7	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	44
8	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	37
9	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
10	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46
12	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	44
13	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	38
14	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	42
15	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	38
16	4	4	4	2	2	2	5	2	5	2	32
17	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
18	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	42
20	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	42
27	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	41
28	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	42
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Jumlah											1422

Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Karyawan (X2)											
No	Jawaban responden variabel Disiplin										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	3	4	2	5	3	3	39
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	41
5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	42
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
7	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	43
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
9	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
13	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	40
14	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	41
15	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	38
16	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
17	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
18	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	38
19	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	38
28	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	40
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	40
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Jumlah											1431

Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)											
No	Jawaban responden variabel Kinerja Pegawai										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
2	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	42
4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	43
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
8	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
10	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
12	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
15	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	41
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
18	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
28	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	42
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Jumlah											1486

Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	16	45.7	45.7	45.7
Valid Perempuan	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20 tahun	11	31.4	31.4	31.4
20-30 Tahun	14	40.0	40.0	71.4
Valid 31-40 Tahun	7	20.0	20.0	91.4
> 40 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	11	31.4	31.4	31.4
Valid Diploma	6	17.1	17.1	48.6
Sarjana	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	7	20,0	20,0	28,6
4,00	8	22,9	22,9	51,4
5,00	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	8	22,9	22,9	28,6
4,00	5	14,3	14,3	42,9
5,00	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	7	20,0	20,0	25,7
4,00	6	17,1	17,1	42,9
5,00	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	8	22,9	22,9	31,4
4,00	6	17,1	17,1	48,6
5,00	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	6	17,1	17,1	22,9
4,00	5	14,3	14,3	37,1
5,00	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	6	17,1	17,1	22,9
4,00	8	22,9	22,9	45,7
5,00	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	10	28,6	28,6	37,1
4,00	6	17,1	17,1	54,3
5,00	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	11,4	11,4	11,4
3,00	10	28,6	28,6	40,0
4,00	7	20,0	20,0	60,0
5,00	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	11,4	11,4	11,4
3,00	16	45,7	45,7	57,1
4,00	6	17,1	17,1	74,3
5,00	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	12	34,3	34,3	42,9
4,00	7	20,0	20,0	62,9
5,00	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,044	,089	-,021	,178	,109	,338*	,000	,381*	-,145	1	,411*
P10	Sig. (2-tailed)	,803	,610	,906	,306	,532	,047	1,000	,024	,405		,014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,535**	,351*	,575**	,605**	,410*	,750**	,520**	,396*	,383	,411*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,001	,038	,000	,000	,014	,000	,001	,018	,020	,014	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

Reliability Variabel Kompensasi (X1)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	11	31,4	31,4	40,0
Valid 4,00	9	25,7	25,7	65,7
5,00	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	8	22,9	22,9	25,7
Valid 4,00	6	17,1	17,1	42,9
5,00	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	6	17,1	17,1	25,7
Valid 4,00	5	14,3	14,3	40,0
5,00	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	8	22,9	22,9	28,6
Valid 4,00	5	14,3	14,3	42,9
5,00	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4,00	5	14,3	14,3	34,3
5,00	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	7	20,0	20,0	22,9
Valid 4,00	9	25,7	25,7	48,6
5,00	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	11,4	11,4	11,4
3,00	12	34,3	34,3	45,7
Valid 4,00	6	17,1	17,1	62,9
5,00	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	11	31,4	31,4	34,3
Valid 4,00	7	20,0	20,0	54,3
5,00	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	8,6	8,6	8,6
3,00	12	34,3	34,3	42,9
Valid 4,00	9	25,7	25,7	68,6
5,00	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	13	37,1	37,1	42,9
Valid 4,00	7	20,0	20,0	62,9
5,00	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Validitas Variabel Disiplin (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	-,113	,459**	,179	,204	,175	,516**	,136	,471**	,131	,608**
	Sig. (2-tailed)		,518	,006	,302	,241	,315	,002	,435	,004	,455	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	-,113	1	-,048	,403*	,205	,087	-,029	,339*	-,192	,452**	,378*
	Sig. (2-tailed)	,518		,784	,016	,237	,619	,867	,046	,270	,006	,025
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	,459**	-,048	1	,253	,453**	,597**	,388*	-,053	,365*	-,113	,624**
	Sig. (2-tailed)	,006	,784		,143	,006	,000	,021	,763	,031	,517	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	,179	,403*	,253	1	-,014	,362*	,125	,102	,077	,234	,511**
	Sig. (2-tailed)	,302	,016	,143		,935	,032	,474	,559	,661	,177	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	,204	,205	,453**	-,014	1	,268	,401*	-,045	-,100	,057	,444**
	Sig. (2-tailed)	,241	,237	,006	,935		,119	,017	,797	,566	,743	,008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	,175	,087	,597**	,362*	,268	1	,240	,113	,427*	,201	,642**
	Sig. (2-tailed)	,315	,619	,000	,032	,119		,165	,519	,010	,246	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	,516**	-,029	,388*	,125	,401*	,240	1	-,011	,263	,280	,612**
	Sig. (2-tailed)	,002	,867	,021	,474	,017	,165		,948	,127	,103	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	,136	,339*	-,053	,102	-,045	,113	-,011	1	,268	,478**	,428*
	Sig. (2-tailed)	,435	,046	,763	,559	,797	,519	,948		,120	,004	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	,471**	-,192	,365*	,077	-,100	,427*	,263	,268	1	,214	,534**

	Sig, (2-tailed)	,004	,270	,031	,661	,566	,010	,127	,120		,216	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,131	,452**	-,113	,234	,057	,201	,280	,478**	,214	1	,547**
P10	Sig, (2-tailed)	,455	,006	,517	,177	,743	,246	,103	,004	,216		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,608**	,378*	,624**	,511**	,444**	,642**	,612**	,428*	,534**	,547**	1
Total	Sig, (2-tailed)	,000	,025	,000	,002	,008	,000	,000	,010	,001	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

Reliability Variabel Disiplin (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	4	11,4	11,4	17,1
4,00	11	31,4	31,4	48,6
5,00	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	5	14,3	14,3	17,1
4,00	7	20,0	20,0	37,1
5,00	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	9	25,7	25,7	31,4
4,00	7	20,0	20,0	51,4
5,00	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	5	14,3	14,3	20,0
4,00	7	20,0	20,0	40,0
5,00	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	7	20,0	20,0	22,9
4,00	7	20,0	20,0	42,9
5,00	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	4	11,4	11,4	14,3
4,00	8	22,9	22,9	37,1
5,00	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	11,4	11,4	11,4
3,00	6	17,1	17,1	28,6
4,00	10	28,6	28,6	57,1
5,00	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	14,3	14,3	14,3
4,00	7	20,0	20,0	34,3
5,00	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,7	5,7	5,7
3,00	7	20,0	20,0	25,7
Valid 4,00	8	22,9	22,9	48,6
5,00	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,9	2,9	2,9
3,00	6	17,1	48,6	51,4
Valid 4,00	11	31,4	17,1	68,6
5,00	17	48,6	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	,144	,691**	,336*	,214	,823**	,559**	,437**	,649**	,010	,790**
P1 Sig, (2-tailed)		,410	,000	,048	,217	,000	,000	,009	,000	,955	,000
P1 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2 Pearson Correlation	,144	1	,149	,216	,549**	,345*	,550**	,433**	,072	,052	,557**
P2 Sig, (2-tailed)	,410		,392	,212	,001	,042	,001	,009	,682	,765	,001
P2 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3 Pearson Correlation	,691**	,149	1	,241	,288	,659**	,394*	,436**	,559**	,154	,746**
P3 Sig, (2-tailed)	,000	,392		,163	,094	,000	,019	,009	,000	,376	,000
P3 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4 Pearson Correlation	,336*	,216	,241	1	-,027	,404*	,501**	,120	,508**	-,208	,513**
P4 Sig, (2-tailed)	,048	,212	,163		,878	,016	,002	,494	,002	,230	,002
P4 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5 Pearson Correlation	,214	,549**	,288	-,027	1	,279	,429*	,411*	-,007	,087	,513**
P5 Sig, (2-tailed)	,217	,001	,094	,878		,105	,010	,014	,969	,618	,002
P5 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6 Pearson Correlation	,823**	,345*	,659**	,404*	,279	1	,537**	,522**	,740**	,178	,885**
P6 Sig, (2-tailed)	,000	,042	,000	,016	,105		,001	,001	,000	,306	,000
P6 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7 Pearson Correlation	,559**	,550**	,394*	,501**	,429*	,537**	1	,360*	,462**	-,233	,748**
P7 Sig, (2-tailed)	,000	,001	,019	,002	,010	,001		,033	,005	,179	,000
P7 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8 Pearson Correlation	,437**	,433**	,436**	,120	,411*	,522**	,360*	1	,345*	-,037	,628**
P8 Sig, (2-tailed)	,009	,009	,009	,494	,014	,001	,033		,042	,832	,000
P8 N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9 Pearson Correlation	,649**	,072	,559**	,508**	-,007	,740**	,462**	,345*	1	-,207	,674**
P9 Sig, (2-tailed)	,000	,682	,000	,002	,969	,000	,005	,042		,232	,000

N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,010	,052	,154	-,208	,087	,178	-,233	-,037	-,207	1	,426**	
P10 Sig, (2-tailed)	,955	,765	,376	,230	,618	,306	,179	,832	,232		,004	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,790**	,557**	,746**	,513**	,513**	,885**	,748**	,628**	,674**	,426**	1	
TotalSig, (2-tailed)	,000	,001	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,004		
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

Reliability Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	11

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.4571	5.60117	35
Kompensasi	40.6286	4.92345	35
Disiplin	40.8857	5.22309	35

Correlations

		Kinerja	Kompensasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.852	.702
	Kompensasi	.852	1.000	.798
	Disiplin	.702	.798	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Disiplin	.000	.000	.
N	Kinerja	35	35	35
	Kompensasi	35	35	35
	Disiplin	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.853 _a	.727	.710	3.01459	.727	42.688	2	32	.000	2.202

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775.879	2	387.939	42.688	.000 ^b
	Residual	290.807	32	9.088		
	Total	1066.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.655	4.427	.600	.553	-6.363	11.672						
	Kompensasi	.915	.174	5.254	.000	.560	1.270	.852	.681	.485	.364	2.751	
	Disiplin	.064	.164	.391	.698	-.270	.399	.702	.069	.036	.364	2.751	

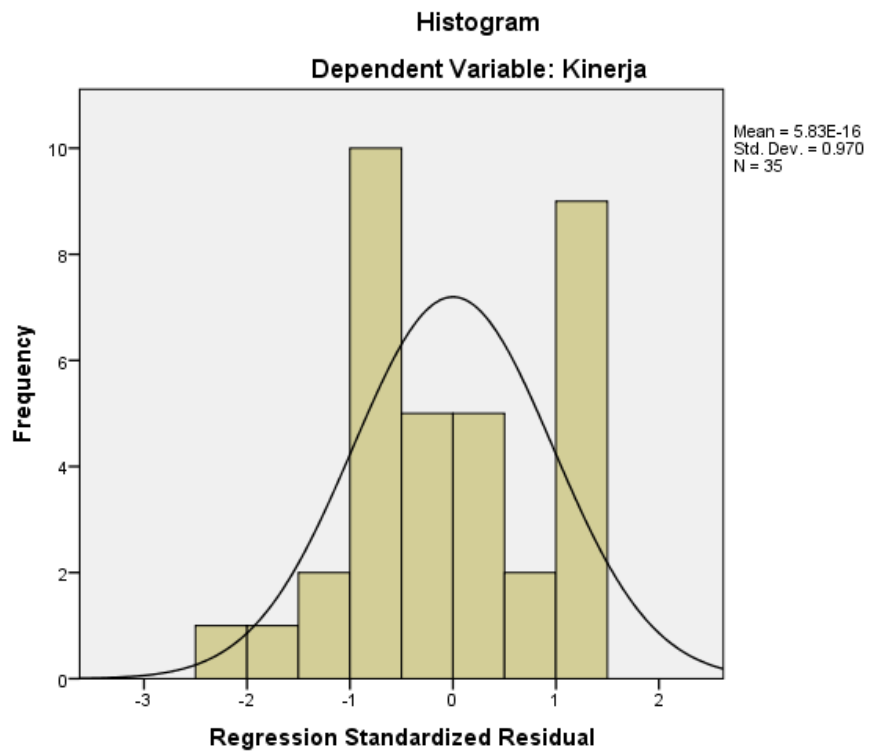
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

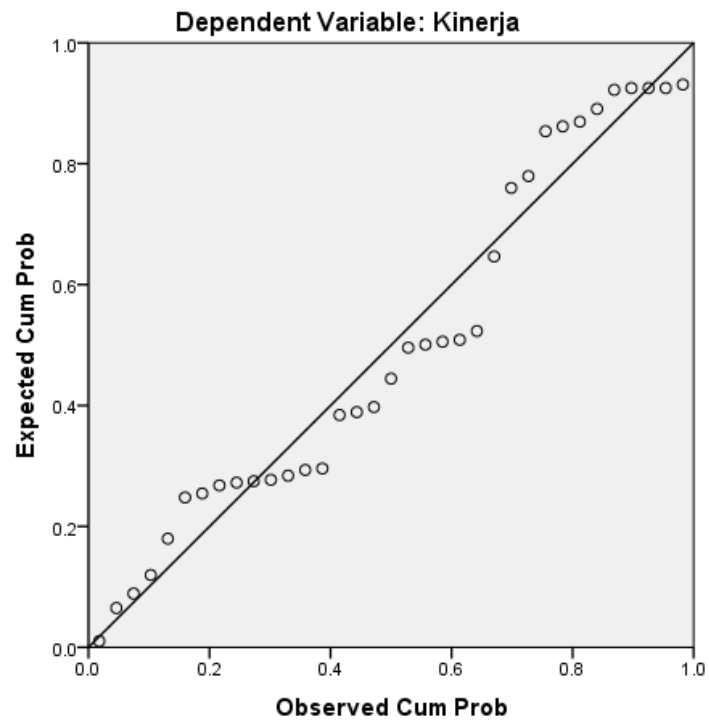
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.0532	51.6177	42.4571	4.77702	35
Std. Predicted Value	-2.387	1.918	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.512	2.143	.818	.336	35
Adjusted Predicted Value	31.5827	51.8795	42.4069	4.95028	35
Residual	-6.99506	4.47338	.00000	2.92458	35
Std. Residual	-2.320	1.484	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.371	1.547	.006	1.021	35
Deleted Residual	-7.30379	6.41729	.05027	3.28308	35
Stud. Deleted Residual	-2.570	1.583	.005	1.046	35
Mahal. Distance	.010	16.213	1.943	2.960	35
Cook's Distance	.000	.763	.046	.130	35
Centered Leverage Value	.000	.477	.057	.087	35

a. Dependent Variable: Kinerja

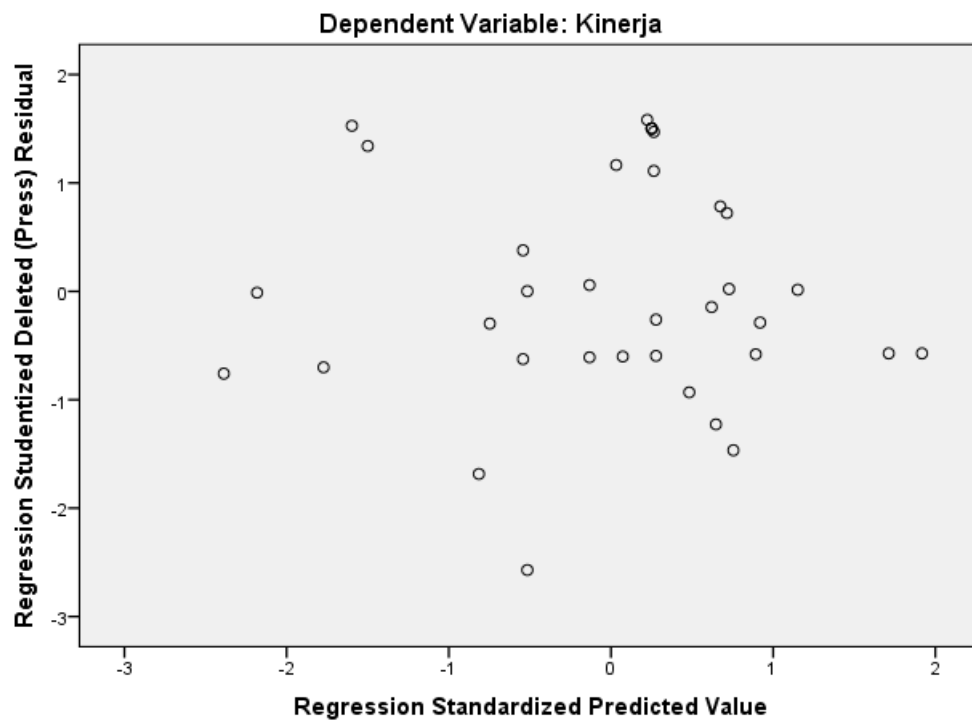
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
 $df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df - (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88502	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72969	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44991	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.38482	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39662	1.85865	2.33000	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.28216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77083	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68915
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50489
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47286	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71158	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	190	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1395 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 17 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RAJU A PANJAITAN
N P M : 1605160556
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : Drs.MHD.ELFI AZHAR,M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **17 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 22 Rajab 1441 H
 17 Maret 2020 M


 Dekan **Y**
H. ANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dibuktikan
nama dan tanggal

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

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

Nomor : 1395 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 22 Rajab 1441 H
Lampiran : 17 Maret 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : RAJU A PANJAITAN
Npm : 1605160556
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan ✓

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Pertinggal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ~~1~~ Juni 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum W; Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : RAJU A PANJAITAN

NPM : 1605160556

Tempat/tgl Lahir : JL ASAHAN KM V
08 JULI 1998

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JL BONO KBC MBDAN
TIMUR

Tempat Penelitian : PT HEXALAB SUMATERA

Alamat Penelitian : JL RINGRODAD SP SETIA
BUDI NO 2C

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(RAJU A PANJAITAN)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RASU AFANDI PANJAITAN
 NPM : 1605160556
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17. Maret 2020
 Pembuat Pernyataan



NB :

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sertakan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2470/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 09 Muharram 1442 H
Lamp. : - 28 Agustus 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Hexalab Sumatera
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **RAJU AFANDI PANJAITAN**
N P M : **1605160556**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hexalab Sumatera**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




Dekan

H. JANURI, SE., MM., MSI.

Tembusan :

1. Pertinggal

	PT. Hexalab Sumatera Address : Jl. Ring Road No. 2C Simpang Setia Budi, Medan 20132	061 - 8211333 061 - 8211320 adm.hexalab@gmail.com
---	---	---

Medan, 03 Juli 2020


Nomor : /HS-07/20
Perihal : Surat Balasan Izin Riset Penelitian

Menanggapi surat saudara No. 1876/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 pada tanggal 30 Juni 2020 perihal "Permohonan Izin Riset Pendahuluan", pada mahasiswa :

Nama : Raju Affandi Panjaitan
NPM : 1605160556
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hexalab Sumatera

Dengan ini memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset Penelitian Skripsi dengan permohonan yang dimaksud diatas. Untuk pelaksanaan selanjutnya mahasiswa tersebut dapat berhubungan langsung dengan Koordinator PT. Hexalab Sumatera guna menyelesaikan penelitian tersebut.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, kiranya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.


Taufik Hidayat Siregar



PT. Hexalab Sumatera
 Address : Jl. Ring Road No. 2C Simpang Setia Budi, Medan 20132

061 - 8211333
 061 - 8211320
 adm.hexalab@gmail.com

Medan, 31 Agustus 2020

Nomor : 0632/HS/VIII/20
 Lamp : -
 Hal : Surat Pernyataan Telah Menyelesaikan Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Pimpinan
 Universitas Muhammadiyah Sumatera
 Di
 Tempat

Sehubung dengan surat nomor : 2470/II-AU/UMSU-05/F/2020 perihal menyelesaikan riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Raju Afandi Panjaitan
 NPM : 1605160556
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hexalab Sumatera.

Adalah benar telah melakukan riset penelitian di PT. Hexalab Sumatera mulai dari 15 Juli – 30 Agustus 2020.

Demikian surat tersebut kami sampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,



TAUFIK HIDAYAT SIREGAR
 DIREKTUR



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 18 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Raju Afandi Panjaitan
N.P.M. : 1605160556
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Aaahan Batu v Kampung Huta II Simalungun
Alamat Rumah : Siantar, 08 Juli 1998
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hexalab Sumatera

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Perbaiki Latar belakang harus sesuai identifikasi
Bab II	menambahkan referensi pada tiap sub judul
Bab III	tambahkan Pendekatan asosiatif
Lainnya	tambahkan referensi: Jurnal dari dosen FEB UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 18 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

Pembimbing

Drs. M. Eff. Azhar, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Pembimbing

Economics, M.M., Ph.D.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapd. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 9624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Kamis, 16 Juli 2020 menyangkut bahwa:

Nama : Raju Afandi Panjaitan
N.P.M. : 1605160556
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Asahan Batu v Kampung Huta III Simahungun
Alamat Rumah : Siantar, 08 juli 1998
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hexalab Sumatera

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs.M.Eiff Azhar, M.Si

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si.

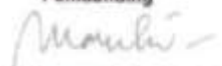
Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si.

Pembimbing


Drs. M. Eiff Azhar, M.Si

Pembanding


Hazmaqan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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



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

Jl. Kapten Mubtaz Bauri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1053-JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2020

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

Medan, 28/2/2020

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Raju Afandi Panjaitan
NPM : 1605160556
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk meneliti apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk meneliti apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Hexalab Sumatera

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

Hormat Saya

Pemohon

(Raju Afandi Panjaitan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mahlihar Baerl No. 3, Medan, Telp. 861-4634567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1053/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/2/2020

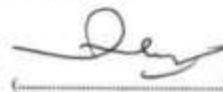
Nama Mahasiswa : Raju Afandi Panjaitan
 NPM : 1605160556
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 28/2/2020
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : M. Elfi Azhar
 Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin
 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jusman Saifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, Maret 2020

Dosen Pembimbing

()

Keterangan:
 1) Ditanda-tangani Kepala Program Studi
 2) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing
 Untuk lebih detail lihat Profil dan Flow perijinan, website dan aplikasi sistem online pada laman resmi "Portal Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Beari No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 613/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Nama Mahasiswa : Raju Afandi Panjaitan
 NPM : 1605160556
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Tanggal Pengajuan Judul : 16/12/2019
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : M. Elpi Azhar #

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, Maret 2020.

Dosen Pembimbing

Keterangan:
 *) Ditulis oleh Program Studi
 **) Ditulis oleh Dosen Pembimbing
 Setelah melalui proses dan telah disetujui, maka bisa diproses ke sistem ke-2 (di pada form online "Layanan Pengajuan Judul Skripsi")