

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO)  
UPT BALAI YASA PULUBRAYAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : TRI ANITA SARI  
NPM : 1605160238  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 16 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : TRI ANITA SARI  
N P M : 1605160238  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

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

Penguji II

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Ketua

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



Sekretaris

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TRI ANITA SARI  
NPM : 1605160238  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI  
(PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

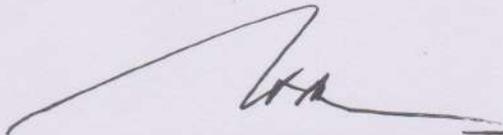
Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIFUDDIN, SE., M.Si



H. JANETI, SE., MM. M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Study : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S-1)

Ketua Program Study : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M.

Nama Mahasiswa : Tri Anita Sari  
NPM : 1605160238  
Program Study : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15/6-2021	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki redarisional		
8/10-2021	- Tambahkan teori		
14/2-2022	- Perbaiki dan tambah hipotesis - Perbaiki definisi operasional		
15/6-2022	- Perbaiki analisis data - Perbaiki pembahasan		
25/8-2022	- Perbaiki dan rapikan saran beserta kesimpulan - Perbaiki daftar mendeley		
1/9-2022	- ACC		

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Medan, September 2022  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TRI ANITA SARI  
NPM : 1605160238  
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 ~~07-01-2020~~ 2020.  
Pembuat Pernyataan



NB :

- 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. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**Tri Anita Sari**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email:nitasari6041994@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi sebagai variable moderating. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS versi 3.0. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 107 orang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Disiplin terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan

**Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN WITH MOTIVATION AS A MODERATING VARIABLE***

**Tri Anita Sari**  
**Management Study Program**  
**Email: nitasari6041994@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on performance at PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan with motivation as a moderating variabel. The approach used in this study is an associative approach. The associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable). The analytical tool used is Smart PLSversion 3.0. The population in this study is the performance at PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, totaling 107 people. In this study, the sample taken was the entire population of 107 people. Based on the results of the study, it can be concluded that discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Discipline has a positive and significant effect on compensation at PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Discipline on employee performance through motivation has no significant effect.*

***Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Motivation***

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Suwarno, ibunda Sayem, Kakakku Eka Purwaningsih, dan Abangku Muhammad Dwi Prayogi yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., MM. yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Fakultas Eonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan yang telah berkenen menerima serta memberikkan data-data yang diperlukan.
11. Seluruh stafbagian SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

12. Terima kasih kepada Danu Fachrulrozy yang telah memberikan semangat kepada penulis.

13. Terima kasih Kepada Noni Nur Aini, Novia Anggereyni, Bella Sinta Ritonga, Suci Safitriani, Dessy Emayanti dan teman-teman di kelas Manajemen E pagi Stambuk 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, September 2022

Penulis,

Tri Anita Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1.Teori Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2.Teori Kompensasi.....	16
2.1.3.Teori Disiplin kerja.....	21
2.1.4.Teori Motivasi .....	28
2.2. Kerangka Berpikir .....	36
2.3. Hipotesis .....	38
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	40
3.2. Definisi Operasional.....	40
3.2.1.Kinerja Karyawan .....	40
3.2.2.Kompensasi .....	41
3.2.3 Disiplin Kerja .....	41
3.2.4 Motivasi.....	41
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>52</b>
4.1.Hasil Penelitian .....	52
4.2.Analisis Variabel .....	55
4.2.1.Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.2.2.Variabel Motivasi .....	57
4.2.3.Variabel Kompensasi .....	57

4.2.4. Variabel Disiplin Kerja .....	59
4.3. Teknik Analisis Data .....	60
4.4. Pembahasan.....	68
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran .....	74
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	40
Tabel 3.2. Indikator Kompensasi.....	41
Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	41
Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.5. Waktu Penelitian .....	42
Tabel 3.6. Skala Likert .....	44
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert.....	52
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5. Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja karyawan) .....	56
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Z (Motivasi).....	57
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel X1 (Kompensasi) .....	58
Tabel 4.8. Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin).....	59
Tabel 4.9. Composite Reliability .....	60
Tabel 4.10. Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT) .....	61
Tabel 4.11. R-Square .....	63
Tabel 4.12. F-Square.....	64
Tabel 4.13. Direct Effect .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Moderating Motivasi.....	38

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja. Kinerja salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Begitu pentingnya, kinerja sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut (Moeheriono, 2017) sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus di ukur melalui penilaian formal dan

terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat di nilai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kompensasi. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan kompensasi yang ideal dan tepat adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa kompensasi hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Hal ini disebabkan karena seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan bekerja berdasarkan kompensasi yang akan dia terima.

Menurut (Sutrisno, 2017) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan (Daulay et al., 2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi juga merupakan

pendapatan yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerjanya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Salah satu penentu keberhasilan didalam organisasi atau perusahaan yaitu motivasi karyawan. Untuk terlaksananya tugas umum dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kemampuan dari setiap komponen yang berada didalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu motivasi dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Bismala, dkk (2017, hal 105) motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Motivasi perlu dilakukan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan perlu diberikan motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik, (logika berpikir),

karyawan tidak akan optimal dalam bekerja jika tidak memiliki motivasi dan termotivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja secara tekun.

Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga dirasa penting memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Berdasarkan survei pendahuluan di perusahaan maka di temukan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja kurang efektif karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Selain itu kurangnya motivasi pada karyawan juga mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan perusahaan tidak mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk

melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi. Selain itu, kompensasi kurang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian yang telah di kemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja sebagian karyawan kurang baik, dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh
2. Kurangnya disiplin hal ini dapat dilihat seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran
3. Selama covid ini mereka tidak di berikan bonus oleh perusahaan karna keuangan mengalami penurunan
4. Kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik

## **1.3 Batasan masalah**

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, disiplin dll, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada faktor kompensasi dan disiplin., Mengingat luasnya permasalahan, maka

penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian kompensasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

#### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
4. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
6. Apakah disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kompensasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritis

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

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada hubungan kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

c. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

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

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018, hal. 11). Kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut (Suharyanto, Ngraha, & Permana, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah Suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Selanjutnya, menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014, hal. 147). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018, hal. 61)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

#### **2.1.1.2. Manfaat Kinerja Pegawai**

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut (Rivai, 2013) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Sementara itu menurut (Budianto & Katini, 2015) mengatakan bahwa manfaat kinerja adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

#### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) yaitu:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang seorang karyawan yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi:

### a. Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

### b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut (Kasmir, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian,
- 2) Pengetahuan,
- 3) Rancangan kerja,
- 4) Kepribadian,
- 5) Motivasi kerja,
- 6) Kepemimpinan,
- 7) Gaya kepemimpinan,
- 8) Budaya organisasi,
- 9) Kepuasan kerja,
- 10) Lingkungan kerja,
- 11) Loyalitas,
- 12) Komitmen.

Sedangkan menurut (Afandi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu, daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

#### **2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kerja**

Menurut (Sudaryo et al., 2018) manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yaitu:

- 1) Standar kinerja/hasil yang diharapkan dari masing-masing pegawai menjadi lebih jelas.
- 2) Mendapatkan umpan balik yang akurat dan konstruktif tentang kinerja yang lalu.
- 3) Mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan perasaan dan pendapat serta pemanfaatan keahlian pegawai dalam pekerjaan.
- 4) Mendapatkan pandangan yang lebih jelas tentang hubungan pekerjaan dengan mempelajari sasaran atau tujuan pimpinan dan prioritas yang ditetapkan untuk unit-unit karya.

Sedangkan menurut (Handoko, 2013) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu: 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan-keputusan penempatan, 4) kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) penyimpangan- penyimpangan proses staffing, 7) ketidakakuratan informal, 8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama dalam suatu organisasi. Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Wirawan, 2010) adalah:

- 1) Keterampilan kerja,
- 2) Kualitas pekerjaan,
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Prakarsa,

- 5) Disiplin,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kuantitas pekerjaan.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut

1. Keterampilan kerja,

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang membantu performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Contohnya seperti keterampilan komunikasi untuk membantu menyelesaikan konflik antara pegawai di kantor

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan

4. Prakarsa,

Prakarsa adalah suatu bentuk inisiatif yang berasal dari dalam diri seseorang/kelompok orang, baik dalam bentuk upaya dan ikhtiar (tindakan) sebagai jawaban atas berbagai tantangan yang dihadapi

5. Disiplin,

Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)

6. Kerjasama,

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan

### **2.1.2 Teori Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012, hal. 255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Khair (2017, hal. 6) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan atas kontribusinya bekerja di perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sutrisno (2016, hal. 191-193) diantaranya meliputi:

1) **Tingkat Biaya Hidup**

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) **Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain**

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) **Tingkat Kemampuan Perusahaan**

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) **Jenis pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung jawab**

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peranan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

### 3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

### 4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

### 5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

### 6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

### 2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Satedjo dan Sesilya (2017) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja 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.

Menurut Manik (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberikerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **2.1.3 Teori Disiplin kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja**

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (Tanjung, 2015)

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari

kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Astuti, 2017).

Disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Suharsimi, 2017).

Disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2011).

Menurut (Mangkunegara, 2013) disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Preventif  
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif

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

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi (Astutik, 2016).

Menurut Zesbendri dan (Ariyanti, 2015) disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya (Ardansyah, 2014).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

### **2.1.3.2 Arti Penting Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut (Sutrisno, 2013) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah

kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Ananta & Adnyani, 2016).

Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Bangun, 2012). Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Arda, 2017).

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula (Kadarisman, 2017).

Menurut (Sutrisno, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin kerja**

Ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai sebagai berikut (Sutrisno, 2013) mengatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

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

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan 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 izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut (Harlie, 2010) adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Dalam penelitian (Tantri, 2014) mengungkapkan bahwa indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan

perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian (Habe, 2012) membagi indikator disiplin kerja pegawai pada konteks, tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kinerja pegawai dan besarnya produktifitas pegawai.

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, manaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kinerja pegawai serta besarnya produktivitas pegawai.

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya berprestasi. Kemampuan seseorang ditentukan kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaamn dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Ini bukan

bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih kepada perasaan rela bekerja untuk mencapai tujuan

Menurut Mangkunegara (2013, hal.93) Motivasi mempunyai arti yakni Merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sutrisno (2016, hal.110) Motivasi adalah Dorongan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2017, hal, 191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan yang tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dan menciptakan kegiaran kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

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

Menurut Sutrisno (2016, hal 116) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksteral

Berikut penjelasan untuk factor-faktor motivasi :

- 1) Faktor Internal
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel
  - g) Supervisi yang baik
  - h) Stasus dan tanggung jawab
  - i) Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Rozanna (2016) yang menjadi faktor-faktor dari motivasi kinerja adalah antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktuilisasi diri

Berikut penjelasan dari beberapa factor-fator tentang motivasi tersebut :

1) Kebutuhan fisiologis

Balas jasa berupa gaji yang diberikan berupa gaji pada pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai jadi kurang termotivasi dalam bekerja

2) Kebutuhan rasa aman

Rasa aman akan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan rasa aman maka psikologisnya akan merasa aman sehingga saat bekerja dia merasa sangat nyaman dan tenteram.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan social karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan social karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat

4) Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan pengakuan kinerjanya akan memicu semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri karyawan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat

### 2.1.4.3 Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 43) ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

#### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

#### 2) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

- a) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b) Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### 3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

### 4) Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan, Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan..

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi ialah :

##### 1) Kerja keras

- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kerja keras Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi Masa Depan  
Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha Untuk Maju  
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Halim (2017, hal.2) yang menjadi indikator dari motivasi kinerja adalah antara lain :

- 1) Perilaku karyawan
- 2) Usaha Karyawan
- 3) Kegigihan Karyawan

Dari beberapa indikator Motivasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

- 3) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kinerja yang tinggi.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012, hal. 255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Suharyanto et al., 2014) (Jufrizen, 2015) (Astuti & Suhendri, 2020) (Jufrizen et al., 2018) (Fransiska & Tupti, 2020) (Yusnandar et al., 2020) (Prayogi & Rialdy, 2018) (Dhermawan et al., 2012) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerja.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

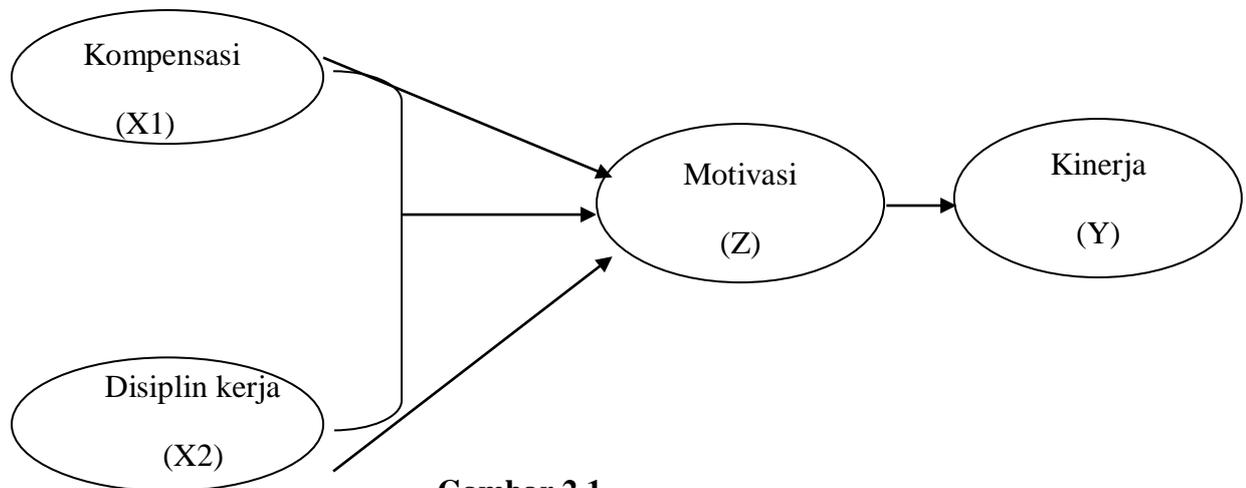
Disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatuperusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanyapada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Suharsimi, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Tanjung, 2015) (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Nasution & Lesmana, 2018) (Rozalia et al., 2015) (Astutik, 2016) disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja**

Hasil penelitian Maslan Banni (2011) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Kalimantan Timur Area. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area dan pengaruhnya berada pada katagori sedang.

Sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini dapat dilihat secara skematis, peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerangka konseptual dalam penenlitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja**  
**Karyawan melalui Variabel Moderating Motivasi**

### 2.3 Hipotesis

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

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
4. Disiplin berpengaruh terhadap Kompensasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

6. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 18.0.

#### 3.2 Definisi Operasional

##### 1. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

No	Indikator
1	Keterampilan kerja
2	Kualitas pekerjaan
3	Tanggung jawab
4	Prakarsa
5	Disiplin
6	Kerjasama
7	Kuantitas pekerjaan.

Sumber ;(Wirawan, 2010)

## 2. **Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan atas kontribusinya bekerja di perusahaan.

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

No	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Bonus
4	Upah
5	Premi
6	Pengobatan

Sumber ;Ridwan (2006 hal 66)

## 3. **Disiplin kerja(X2)**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin kerja**

No	Indikator
1	Ketaatan dan kepatuhan
2	Kepatuhan terhadap perintah pemimpin
3	Kesanggupan menerima sangsi

Sumber ;Haries (2006, hal 21)

## 4. **Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi adalah dorongan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.



### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017)“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayanyang berjumlah 107 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh anggota/elemen populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 107 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpul Data**

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

#### **1. Wawancara (Interview)**

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

## 2. Studi Dokumentasi

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

## 3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber Juliandi dan Irfan(2013:107)**

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

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

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

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
$(\sum x_1)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah darisetiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2017)menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau

korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Realibilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir soal

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.

- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

### 3.6 Teknik Analisis Data

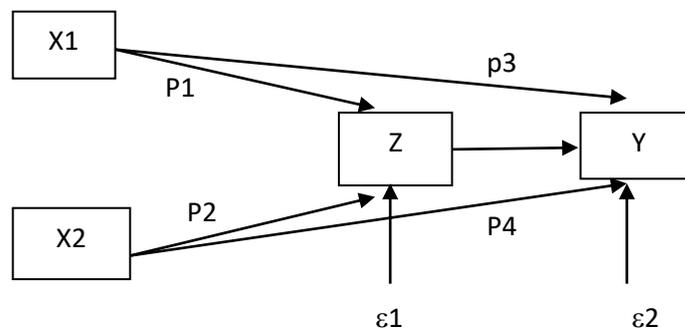
Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut :

#### 1. Analisis Jalur

Dalam statistik, analisis jalur atau biasa lebih dikenal dengan *Path Analysis* digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara satu set variabel. *Path Analysis* adalah model yang serupa dengan model analisis regresi berganda, analisis faktor, analisis korelasi kanonik, analisis diskriminan dan kelompok analisis multivariat yang lebih umum lainnya seperti analisis anova, manova, anacova.

Dalam hal kausalitas, *Path Analysis* dapat dipandang sebagai analisis yang mirip dengan analisis regresi. Keduanya sama-sama menganalisis model kausalitas. Perbedaannya terletak pada tingkat kerumitan model. Model analisis regresi lebih banyak menganalisis variabel dependent sebagai dampak dari variabel independent. Variabel dependent tersebut tidak memberikan dampak terhadap variabel lainnya. Ketika peneliti dihadapkan pada model dimana variabel dependent menyebabkan variabel dependent lainnya, maka analisis jalur lebih cocok digunakan.

### Model Analisis Dua Jalur



Jalur I:

Pengaruh langsung:  $X1 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung:  $X1 \rightarrow Y$  melalui Z

Jalur II:

Pengaruh langsung:  $X2 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung:  $X2 \rightarrow Y$  melalui Z

Persamaan:

$$Z = p1X1 + p2X2 + \epsilon1$$

$$Y = p3X1 + p4X2 + p5Z + \epsilon2$$

## 2. Asumsi klasik

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

### 1) Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

## **2) Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

## **3) Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu ( $e$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## **2. Pengujian Hipotesis**

### **1) Uji Korelasi Parsial (Uji t)**

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Keterangan:

- t = Nilai t hitung  
 Rxy = Korelasi xy yang ditemukan  
 n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0: r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).  
 b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

## 2) Uji Korelasi Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (n - \sqrt{1})} \text{ (Sugiyono, 2012: 235)}$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel  
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Ho:  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

### 3) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

$D$  = Determinasi

$R_2$  = Nilai korelasiberganda.

100% = Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 10 pernyataan untuk variabel Z, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kompensasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah disiplin, yang menjadi variabel Z adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah Kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 107 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

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Z (Disiplin, Disiplin dan Kompensasi) maupun variabel terikat (Kinerja karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

#### 4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

##### 1) Jenis kelamin Responden

Responden penelitian sebanyak 107 orang responden yang masing-masing terdiri dari 52 orang laki-laki (71,23%) dan 21 orang perempuan (28,77%).

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	71,23%
2	Perempuan	21	28,77%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 52 orang atau 71,23% dan perempuan yaitu 21 orang atau 28,77%. Dari data diatas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 52 orang. Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki.

##### 2) Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 30-41 tahun, 41-50 tahun dan usia diatas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	28%
2	31-40 tahun	13	19%
3	41-50 tahun	22	31%
4	Di atas 51 tahun	17	22%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas kelompok umur responden yang terbesar adalah 41-50 tahun yakni sebanyak 22 orang (31%).Kemudian disusul responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (28%). Lalu responden berusia 51 tahun keatas sebanyak 17 orang (22%). Dan yang terakhir responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang (19%).

### 3) Tingkat Pendidikan

Dari 107 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D3, S1, dan S2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	37	51%
2	D-3	7	9%
3	S-1	28	38%
4	S-2	1	2%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 1 orang (2%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 7 orang (9%). Lalu responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 28 orang (38%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 37 orang atau sekitar (51%) maka dapat disimpulkan bahwa responden

yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan yang berpendidikan SMA.

#### 4) Masa Kerja

Dari 107 orang responden, dapat dikelompokkan masa kerja responden 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan > 20 tahun.

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	13	18%
2	6-10 tahun	20	28%
3	11-20 tahun	15	21%
4	> 20 tahun	24	33%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah lebih dari 20 tahun sebanyak 24 orang (33%) dan yang terkecil 1-5 tahun 13 orang (18%).

## 4.2 Analisis Variabel Penelitian

### 4.2.1 Variabel Kinerja karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja karyawan yang di rangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja karyawan)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	27,40%	40	54,79%	7	9,59%	6	8,22%	0	0,00%	107	100%
2	12	16,44%	28	38,36%	22	30,14%	11	15,07%	0	0,00%	107	100%
3	19	26,03%	46	63,01%	6	8,22%	2	2,74%	0	0,00%	107	100%
4	23	31,51%	42	57,53%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
5	18	24,66%	48	65,75%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
6	21	28,77%	40	54,79%	10	13,70%	2	2,74%	0	0,00%	107	100%
7	23	31,51%	37	50,68%	12	16,44%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
8	36	49,32%	29	39,107%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
9	36	49,32%	30	41,10%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
10	35	47,95%	30	41,10%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki Kinerja karyawan yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam menerima pekerjaan.

#### 4.2.2 Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel

Kompensasi yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Z (Motivasi)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28,77%	38	52,05%	13	17,81%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
2	38	52,05%	28	38,36%	7	9,59%	0	0,00%	0	0,00%	107	100%
3	38	52,05%	28	38,36%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
4	38	52,05%	28	38,36%	7	9,59%	0	0,00%	0	0,00%	107	100%
5	24	32,88%	21	28,77%	24	32,88%	4	5,48%	0	0,00%	107	100%
6	39	53,42%	26	35,62%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	107	100%
7	25	34,25%	38	52,05%	9	12,33%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%
8	25	34,25%	40	54,79%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	107	100%
9	28	38,36%	33	45,21%	12	16,44%	0	0,00%	0	0,00%	107	100%
10	27	36,99%	33	45,21%	12	16,44%	1	1,37%	0	0,00%	107	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Motivasi sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mayoritas baik.

#### 4.2.3 Variabel Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel

Disiplin yang di rangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel X1 (Kompensasi)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,51%	19	26,03%	21	28,77%	10	13,70%	0	0,00%	107	100%
2	27	36,99%	16	21,92%	26	35,62%	4	5,48%	0	0,00%	107	100%
3	23	31,51%	15	20,55%	25	34,25%	10	13,70%	0	0,00%	107	100%
4	27	36,99%	17	23,29%	22	30,14%	7	9,59%	0	0,00%	107	100%
5	26	35,62%	14	19,18%	26	35,62%	7	9,59%	0	0,00%	107	100%
6	27	36,99%	17	23,29%	21	28,77%	8	10,96%	0	0,00%	107	100%
7	27	36,99%	15	20,55%	24	32,88%	7	9,59%	0	0,00%	107	100%
8	29	39,107%	16	21,92%	19	26,03%	9	12,33%	0	0,00%	107	100%
9	23	31,51%	13	17,81%	30	41,10%	7	9,59%	0	0,00%	107	100%
10	28	38,36%	16	21,92%	23	31,51%	6	8,22%	0	0,00%	107	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Kompensasi sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan telah memiliki Disiplin yang baik sebagai alat yang membantu pekerjaan karyawan.

#### 4.2.4 Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Disiplin Kerja yang di rangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45,21%	31	42,47%	7	9,59%	2	2,74%	0	0,00%	107	100%
2	33	45,21%	28	38,36%	10	13,70%	2	2,74%	0	0,00%	107	100%
3	19	26,03%	22	30,14%	26	35,62%	6	8,22%	0	0,00%	107	100%
4	30	41,10%	32	43,84%	8	10,96%	3	4,11%	0	0,00%	107	100%
5	26	35,62%	36	49,32%	7	9,59%	4	5,48%	0	0,00%	107	100%
6	17	23,29%	36	49,32%	13	17,81%	7	9,59%	0	0,00%	107	100%
7	8	10,96%	23	31,51%	24	32,88%	18	24,66%	0	0,00%	107	100%
8	8	10,96%	23	31,51%	26	35,62%	16	21,92%	0	0,00%	107	100%
9	19	26,03%	22	30,14%	26	35,62%	6	8,22%	0	0,00%	107	100%
10	26	35,62%	36	49,32%	7	9,59%	4	5,48%	0	0,00%	107	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Disiplin sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan telah berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

##### 1) Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity berikut ini hasil pengujiannya.

##### 1. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah  $>0,6$  (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.10 Composite Reliability**

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,944
X2	0,860
Y	0,954
Z	0,945

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability Disiplin (X1) adalah  $0,944 > 0,6$
- 2) Variabel Disiplin (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability Disiplin (X2) adalah  $0,860 > 0,6$
- 3) Variabel Kompensasi (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability Kompensasi (Z) adalah  $0,945 > 0,6$

- 4) Variabel Kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability Kinerja karyawan (Y) adalah  $0,954 > 0,6$ .

## 2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.11 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)**

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X	X2	Y	Z
X1				
X2	0,929			
Y	0,845	0,777		
Z	0,744	0,839	0,701	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (Disiplin) terhadap X2 (Disiplin) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio  $0,929 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) nilai Heretroit Monotrait Ratio  $0,845 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel X2 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) Heretroit Monotrait Ratio  $0,777 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X1

(Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) memiliki Heretroit Monotait Ratio  $0,744 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain; (5) Variabel X2 (Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) memiliki Heretroit Monotrait Ratio  $0,839 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari kontruksi lain; (6) Variabel Y (Kinerja karyawan) terhadap Z (Kompensasi) nilai Heretroit Monotroit Ratio  $0,701 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain(konstruk adalah unik).

## 2) Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) indirect effects dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujiannya.

### 1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai  $R^2$  (adjusted) =  $0,75 \rightarrow$  model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai  $R^2$  (adjusted) =  $0,50 \rightarrow$  model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai  $R^2$  (adjusted) =  $0,25 \rightarrow$  model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.12 R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,841	0,834
Z	0,553	0,541

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

(1) R-Square Adjusted Model jalur I = 0,834. Artinya kemampuan variabel X1 (Disiplin) dalam menjelaskan Z (Kompensasi) adalah sebesar 83,4% dengan demikian model tergolong lemah (buruk); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0,541. artinya kemampuan variabel X1 (Disiplin) dan Z (Kompensasi) dalam menjelaskan Y (Kinerja karyawan adalah sebesar 54,1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

## 2. F-Square

Pengukuran F-Square atau  $f^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $f^2$  (f-square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai  $f^2 = 0,02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai  $f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap

endogen; dan (3) Jika nilai  $f^2 = 0,35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.13 F-Square**

	X	Y	Z
X1		0,005	0,120
X2		0,702	0,119
Y			
Z		0,013	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,005$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,702$  maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel X1 (Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) memiliki nilai  $f^2 = 0,120$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) memiliki nilai  $f^2 = 0,119$ , maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,013$ , maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3. Mediation effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

### a. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)(Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan(b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0,05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0,05, maka tidak signifikan(Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14 Direct Effect**

	Original Sample	P-Values
X1→y	0,392	0,025
X1→z	0,390	0,016
X2→Y	0,599	0,001
X2→Z	0,553	0,000
Z→Y	0,342	0,415
Y→Z	0,456	0,217

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y: Koefisien jalur = 0,392 dan P-Value = 0,025(<0,05)

artinya, pengaruh X1 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0,390 dan P-Value = 0,016(<0,05), artinya, pengaruh X1 (Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur =0,599 dan P-Values = 0,001(<0,05), artinya, pengaruh X2 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0,553 dan P-Values = 0,000(<0,05), artinya, pengaruh X2 (Disiplin) terhadap Z (Kompensasi) adalah positif dan signifikan; (5) Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0,342 dan P-Values = 0,415(>0,05), artinya, pengaruh Z (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan tidak signifikan.

### 1) **Indirect Effect**

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator)(Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values<0,05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kompensasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Disiplin) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values>0,05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Kompensasi) tidak memediasi pengaruh suatu variabel

eksogen (X2/Disiplin) terhadap suatu variabel endogen (Y/Kinerja karyawan).

Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15 *Indirect effect*

	Original Sample	P-Values
X1→Z→Y	0,134	0,469
X2→Z→Y	0,134	0,465

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.14 pengaruh tidak langsung (1) X1→Z→Y adalah 0,134, dengan P-Values 0,469>0,05 (tidak signifikan), maka Z (Kompensasi) tidak memediasi pengaruh X1 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan); (2) X2→Z→Y adalah 0,134, dengan P-Values 0,465>0,05 (tidak signifikan), maka Z (Kompensasi) tidak memediasi pengaruh X2 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja karyawan).

## 2) Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung)(Juliandi, 2018).

Tabel 4.16 Total effect

	Original Sample	P-Values
X1→ Y	0,1072	0,004
X1→Z	0,390	0,016
X2→Y	0,185	0,000
X2→Z	0,392	0,000
Z →Y	0,342	0,415
Y→Z	0,516	0,372

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut : (1)

Total effect untuk hubungan X1 (Disiplin) dan Y (Kinerja karyawan) adalah

sebesar 0,1072; (2) Total effect untuk hubungan X1 (Disiplin dan Z (Kompensasi) adalah sebesar 0,390; (3) Total effect untuk hubungan X2 (Disiplin) dan Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 0,185; (4) Total effect untuk hubungan X2 (Disiplin) dan Z (Kompensasi) adalah sebesar 0,392; (5) Total effect untuk hubungan Z (Kompensasi) dan Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 0,342.

### **4.3 Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika Disiplin memadai, maka Kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa Disiplin mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Lukiyana & Tualaka, 2016)(Murtiningsih, 2012)(Fitriani, 2013)(Akbar, 2018)(Istiqomah & Suhartini, 2015)(Damanik, 2019)(Khasanah et al., 2016)(Rosmaini & Tanjung, 2019)(Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin terhadap Kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan maka akan mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Damanik, 2019)(Kusumaningrum, 2017)(Daulay et al., 2019)(JUFRIZEN, 2016)(Khair & Hakim, 2020)(Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa Kompensasi cukup berarti mempengaruhi Kinerja.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Disiplin di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi karyawan maka akan dapat meningkatkan Disiplin. Dan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015)(Khasanah et al., 2016)(Fransiska & Tupti, 2020)(Jufrizen,

2017)(Astuti & Suhendri, 2019)(Astuti & Suhendri, 2019)(Jufrizen, 2015)(Muhammad Harfis & Syaiful Bahri, 2020)(Suharyanto et al., 2014)menyimpulkan bahwa apabila Kompensasi karyawan meningkat maka Kompensasi juga meningkat.Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Kompensasi terhadap Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut terjadi karena mayoritas angket yang dijawab oleh responden mengatakan setuju dan sangat setuju.

#### **4. Pengaruh Disiplin terhadap Kompensasi pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin karyawan maka akan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015)(Khasanah et al., 2016)(Fransiska & Tupti, 2020)(Jufrizen, 2017)(Astuti & Suhendri, 2019)(Astuti & Suhendri, 2019)(Jufrizen, 2015)(Muhammad Harfis & Syaiful Bahri, 2020)(Suharyanto et al., 2014)menyimpulkan bahwa apabila Disiplin karyawan meningkat maka Kompensasi juga meningkat.Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Disiplin terhadap Kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut terjadi karena mayoritas angket yang dijawab oleh responden mengatakan setuju dan sangat setuju.

#### **5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini berarti jika Kompensasi karyawan meningkat, maka Kinerja karyawan juga meningkat. Kompensasi adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau kompensasi adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) (Faustyna & Jumani, 2015) (Jufrizen, 2018) (Arif et al., 2019) dan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2022) bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

#### **6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada

PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini berarti jika Disiplin karyawan meningkat, maka Kinerja karyawan juga meningkat. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) (Faustyna & Jumani, 2015) (Jufrizen, 2018) (Arif et al., 2019) dan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2022) bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
4. Disiplin berpengaruh terhadap Kompensasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.
6. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Disiplin karyawan yang diberikan oleh perusahaan lebih dilengkapi demi mempermudah karyawan dalam bekerja.
2. Sebaiknya Disiplin karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Sebaiknya Kompensasi karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti Motivasi dan Disiplin agar karyawan lebih meningkatkan Kinerja karyawannya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang hanya 107 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1103–1130.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardansyah, A. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16(2), 153–162.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 68–78.
- 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.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 121–140.
- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1–10.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mitra Wacana Media*. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (1st ed.). Elmatara.
- Faustyna, & Jumani. (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.
- Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpee.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- JUFRIZEN. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02).

- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Kusumaningrum, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 175–180.
- Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeheriono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Salemba Empat.
- Muhammad Harfis, & Syaiful Bahri. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas). Rajawali Pers.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2017). *Prosedur Penelitian*. Erlangga.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media

Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.

Wirawan, W. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Medan, Mei 2022

**Yth. Bapak/Ibu**

**Karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

Di Tempat

**Dengan Hormat,**

Berkenan dengan adanya kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating”**.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari bahwa sedikit banyaknya hal ini akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan dan kedudukan Bapak/Ibu sekalian, karena data yang Bapak/Ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian semata.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini. Atas itu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

**TRI ANITA SARI**  
**NPM. 1605160238**

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

#### I. Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_ (Bila tidak keberatan)

Departemen :

Umur : 20  Tahun      31  Tahun  
41  Tahun      >50  Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Tingkatan Pendidikan :  S1       S2  
D3       SMA /  IK

#### II. Pertanyaan Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda yang menyangkut Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z) dengan memberikan tanda Checklist (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan jawaban kuesioner :

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

### VARIABEL KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mendapatkan gaji yang memadai					
2	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mendapatkan upah yang memadai					
3	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mendapatkan insentif					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan					
5	Perusahaan memberikan premi kepada karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan					
6	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mendapatkan biaya pengobatan dari perusahaan					
7	PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan menanggung asuransi karyawna					
8	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mendapatkan reward dari perusahaan					
9	PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan selalun memberikan kenaikan pangkat pada karyawan yang berhasil menjalankan tugas dengan baik					
10	PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi					

### VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Absensi kehadiran menurut karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.					
2	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT BalaiYasaPulubrayan harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja.					
3	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT BalaiYasaPulubrayan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.					
4	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
5	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT BalaiYasaPulubrayan harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Karyawandepada PT. KAI (Persero) UPT BalaiYasaPulubrayanbekerjadengangatdantekun					
7	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.					
8	Pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.					
9	Keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.					
10	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan untuk disiplin.					

### VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan selalu bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.					
3	Hasil kerja memenuhi standar di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.					
4	Jaminan yang diberikan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan meningkatkan semangat kerjakaryawan.					
5	Tersedianya jaminan di hari tuabagi karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.					
6	Tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaanbagi karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan.					
7	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita.					
8	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.					
9	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
10	Pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat oleh karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan keseriusan maksimal.					

### VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan berusaha memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan mempunyai standar dalam pencapaian target.					
3	Tugas yang diberikan oleh PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan sesuai dengan jam kerja.					
4	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
5	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan menerima kritik dan saran atas hasil kerja.					
6	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dapat mengerjakan pekerjaan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak umpan balik dari atasan.					
7	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
8	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan memiliki kualitas kerja yang baik					
9	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan memiliki kuantitas kerja yang memadai					
10	Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					









35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	2	4	2	4	2	2	5	4	2	5	32
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	44
44	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	43
45	4	3	2	2	2	5	5	2	5	5	35
46	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	41
47	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	41
48	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	40
49	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	44
50	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	42
51	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	39
52	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
54	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	42
55	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	39
56	4	4	3	4	5	3	3	5	3	3	37
57	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
58	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	41
59	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	42
60	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	40
61	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	44
62	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	45
63	5	3	4	4	3	3	5	4	3	5	39
64	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	42
65	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	37
66	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	42
67	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	43
68	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	35
69	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
70	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	42
71	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
72	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	44
73	2	5	2	3	5	2	3	3	2	3	30



**LAMPIRAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

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

35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
36	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	35
37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
38	2	4	2	2	2	4	4	5	4	2	31
39	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	42
40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
43	5	4	5	3	5	4	4	3	4	3	40
44	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
45	5	2	5	2	5	2	2	4	2	2	31
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
47	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	46
48	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	41
49	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
50	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
52	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	43
53	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
57	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
58	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
59	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
60	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	43
61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
62	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	41
63	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	41
64	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	41
65	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	41
66	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	41
67	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
68	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
69	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
70	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
71	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
72	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	45
73	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	45

74	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	45
75	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
76	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
77	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
78	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41
79	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
80	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
81	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
82	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
83	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	45
84	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	45
85	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	44
86	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	44
87	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43
88	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
89	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
91	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
92	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
93	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
94	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
95	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
98	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
99	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
100	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
101	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43
102	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43
103	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
104	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
105	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
106	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
107	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47

**LAMPIRAN VARIABEL MOTIVASI (Z)**

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

35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
36	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	37
37	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
38	2	4	2	2	4	2	2	5	4	2	29
39	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	41
40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
43	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	39
44	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
45	5	2	5	2	2	5	2	4	2	2	31
46	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
47	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	45
48	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	39
49	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
50	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
51	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
52	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	44
53	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	42
54	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	45
55	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
56	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
57	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
58	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
59	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
60	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	41
61	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
62	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	43
63	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	43
64	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	43
65	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	43
66	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	43
67	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
68	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
69	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
70	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
71	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
72	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	44
73	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	44

74	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	44
75	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
76	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
77	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
78	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	41
79	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
80	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
81	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
82	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	42
83	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	45
84	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	45
85	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
86	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	43
87	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	42
88	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
89	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
90	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
91	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
92	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
93	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
94	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
95	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
96	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
97	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
98	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
99	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
100	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
101	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	42
102	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
103	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
104	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
105	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
106	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
107	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46

## Frequencies Table

### Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44,0	41,1	41,1	41,1
Perempuan	63,0	58,9	58,9	100,0
Total	107,0	100,0	100,0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-29 tahun	49,0	45,8	45,8	45,8
30-40 tahun	37,0	34,6	34,6	80,4
41-51 tahun	21,0	19,6	19,6	100,0
Total	107,0	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	57,0	53,3	53,3	53,3
D-3	35,0	32,7	32,7	86,0
S-1	15,0	14,0	14,0	100,0
Total	107,0	100,0	100,0	

## Frequencies Table

### Variabel Kompensasi (X1)

#### Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	8	7.5	7.5	10.3
	Setuju	14	13.1	13.1	23.4
	Sangat setuju	82	76.6	76.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

#### Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	6	5.6	5.6	6.5
	Setuju	11	10.3	10.3	16.8
	Sangat setuju	89	83.2	83.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

#### Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	11	10.3	10.3	12.1
	Setuju	11	10.3	10.3	22.4
	Sangat setuju	83	77.6	77.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	7	6.5	6.5	7.5
	Setuju	8	7.5	7.5	15.0
	Sangat setuju	91	85.0	85.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	7.5	7.5	7.5
	Setuju	14	13.1	13.1	20.6
	Sangat setuju	85	79.4	79.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	11	10.3	10.3	11.2
	Setuju	12	11.2	11.2	22.4
	Sangat setuju	83	77.6	77.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	11	10.3	10.3	12.1
	Setuju	11	10.3	10.3	22.4
	Sangat setuju	83	77.6	77.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	7	6.5	6.5	7.5
	Setuju	8	7.5	7.5	15.0
	Sangat setuju	91	85.0	85.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	7.5	7.5	7.5
	Setuju	14	13.1	13.1	20.6
	Sangat setuju	85	79.4	79.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	11	10.3	10.3	11.2
	Setuju	12	11.2	11.2	22.4
	Sangat setuju	83	77.6	77.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

## Frequency Table

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	25	23.4	23.4	29.0
	Setuju	30	28.0	28.0	57.0
	Sangat setuju	46	43.0	43.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	28	26.2	26.2	31.8
	Setuju	45	42.1	42.1	73.8
	Sangat setuju	28	26.2	26.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	4.7	4.7	4.7
	Kurang setuju	33	30.8	30.8	35.5
	Setuju	26	24.3	24.3	59.8
	Sangat setuju	43	40.2	40.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	25	23.4	23.4	29.0
	Setuju	29	27.1	27.1	56.1
	Sangat setuju	47	43.9	43.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	31	29.0	29.0	31.8
	Setuju	36	33.6	33.6	65.4
	Sangat setuju	37	34.6	34.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	30	28.0	28.0	29.0
	Setuju	28	26.2	26.2	55.1
	Sangat setuju	48	44.9	44.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	3.7	3.7	3.7
	Kurang setuju	20	18.7	18.7	22.4
	Setuju	35	32.7	32.7	55.1
	Sangat setuju	48	44.9	44.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	27	25.2	25.2	27.1
	Setuju	42	39.3	39.3	66.4
	Sangat setuju	36	33.6	33.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	25	23.4	23.4	29.0
	Setuju	30	28.0	28.0	57.0
	Sangat setuju	46	43.0	43.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
Kurang setuju	28	26.2	26.2	31.8
Setuju	45	42.1	42.1	73.8
Sangat setuju	28	26.2	26.2	100.0
Total	107	100.0	100.0	

## Frequency Table

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	13	12.1	12.1	14.0
	Setuju	35	32.7	32.7	46.7
	Sangat setuju	57	53.3	53.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	19	17.8	17.8	18.7
	Setuju	32	29.9	29.9	48.6
	Sangat setuju	55	51.4	51.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	26	24.3	24.3	26.2
	Setuju	25	23.4	23.4	49.5
	Sangat setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	19	17.8	17.8	19.6
	Setuju	36	33.6	33.6	53.3
	Sangat setuju	50	46.7	46.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	24	22.4	22.4	23.4
	Setuju	38	35.5	35.5	58.9
	Sangat setuju	44	41.1	41.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	17	15.9	15.9	16.8
	Setuju	31	29.0	29.0	45.8
	Sangat setuju	58	54.2	54.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	33	30.8	30.8	32.7
	Setuju	27	25.2	25.2	57.9
	Sangat setuju	45	42.1	42.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	4.7	4.7	4.7
	Kurang setuju	33	30.8	30.8	35.5
	Setuju	26	24.3	24.3	59.8
	Sangat setuju	43	40.2	40.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	25	23.4	23.4	29.0
	Setuju	29	27.1	27.1	56.1
	Sangat setuju	47	43.9	43.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	.9	.9	.9
Kurang setuju	24	22.4	22.4	23.4
Setuju	38	35.5	35.5	58.9
Sangat setuju	44	41.1	41.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

## Frequency Table

### Variabel Motivasi (Z)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	13	12.1	12.1	14.0
	Setuju	35	32.7	32.7	46.7
	Sangat setuju	57	53.3	53.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	19	17.8	17.8	18.7
	Setuju	31	29.0	29.0	47.7
	Sangat setuju	56	52.3	52.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	26	24.3	24.3	26.2
	Setuju	25	23.4	23.4	49.5
	Sangat setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	18	16.8	16.8	18.7
	Setuju	37	34.6	34.6	53.3
	Sangat setuju	50	46.7	46.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	24	22.4	22.4	23.4
	Setuju	38	35.5	35.5	58.9
	Sangat setuju	44	41.1	41.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	17	15.9	15.9	16.8
	Setuju	30	28.0	28.0	44.9
	Sangat setuju	59	55.1	55.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	34	31.8	31.8	33.6
	Setuju	26	24.3	24.3	57.9
	Sangat setuju	45	42.1	42.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	13	12.1	12.1	14.0
	Setuju	35	32.7	32.7	46.7
	Sangat setuju	57	53.3	53.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Kurang setuju	19	17.8	17.8	18.7
	Setuju	31	29.0	29.0	47.7
	Sangat setuju	56	52.3	52.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	26	24.3	24.3	26.2
	Setuju	25	23.4	23.4	49.5
	Sangat setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Kompensasi (X1)

#### Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total	
Item 1	Pearson Correlation	1	.314**	.864**	.883**	.858**	.335**	.558**	.376**	.299**	.358**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Item 2	Pearson Correlation	.314**	1	.306**	.353**	.319**	.886**	.482**	.602**	.527**	.480**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Item 3	Pearson Correlation	.864**	.306**	1	.967**	.944**	.344**	.499**	.426**	.350**	.390**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Item 4	Pearson Correlation	.883**	.353**	.967**	1	.962**	.390**	.523**	.410**	.315**	.379**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Item 5	Pearson Correlation	.858**	.319**	.944**	.962**	1	.400**	.502**	.402**	.325**	.346**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000



N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

## Reliability(Kompensasi)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10





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

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

## Reliability (Disiplin Kerja)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10





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

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

## Reliability (Kinerja)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10





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

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

## Reliability (Motivasi)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

**Composite Reliability**  
*Composite Reliability*

X1	0,944
X2	0,860
Y	0,954
Z	0,945

**Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**  
*Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)*

	X	X2	Y	Z
X1				
X2	0,929			
Y	0,845	0,777		
Z	0,744	0,839	0,701	

**R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,841	0,834
Z	0,553	0,541

### F-Square

	X	Y	Z
X1		0,005	0,120
X2		0,702	0,119
Y			
Z		0,013	

### Direct Effect

	Original Sample	P-Values
X1 → y	0,392	0,025
X1 → z	0,390	0,016
X2 → Y	0,599	0,001
X2 → Z	0,553	0,000
Z → Y	0,342	0,415

### *Indirect effect*

	Original Sample	P-Values
X1 → Z → Y	0,134	0,469
X2 → Z → Y	0,134	0,465

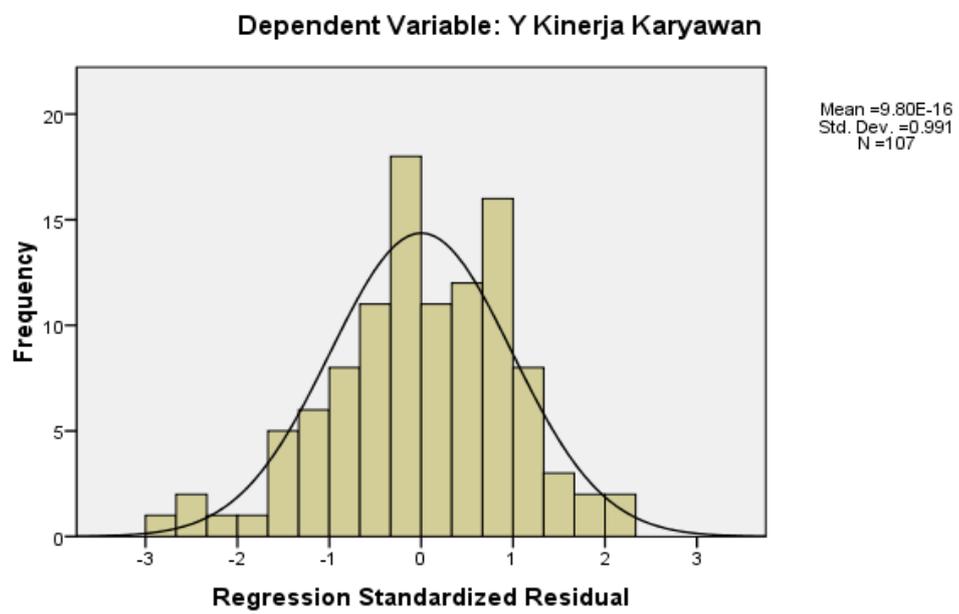
### Total effect

	Original Sample	P-Values
X1 → Y	0,1072	0,004
X1 → Z	0,390	0,016
X2 → Y	0,185	0,000
X2 → Z	0,392	0,000
Z → Y	0,342	0,415

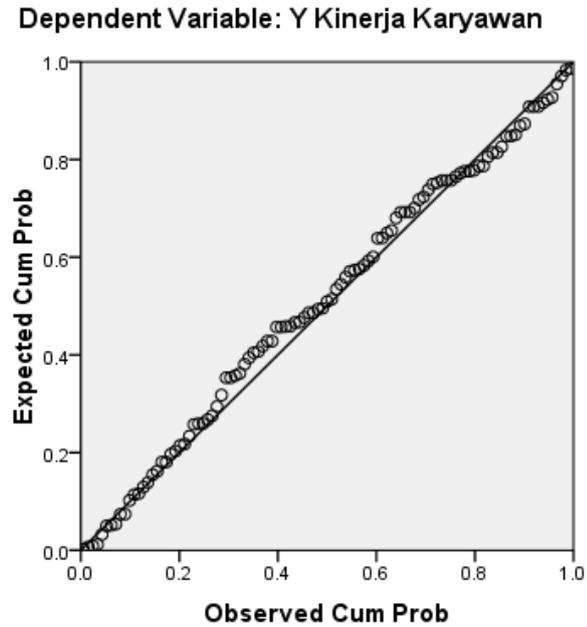
# UJI ASUMSI KLASIK

## Charts

Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Uji Multikolinieritas

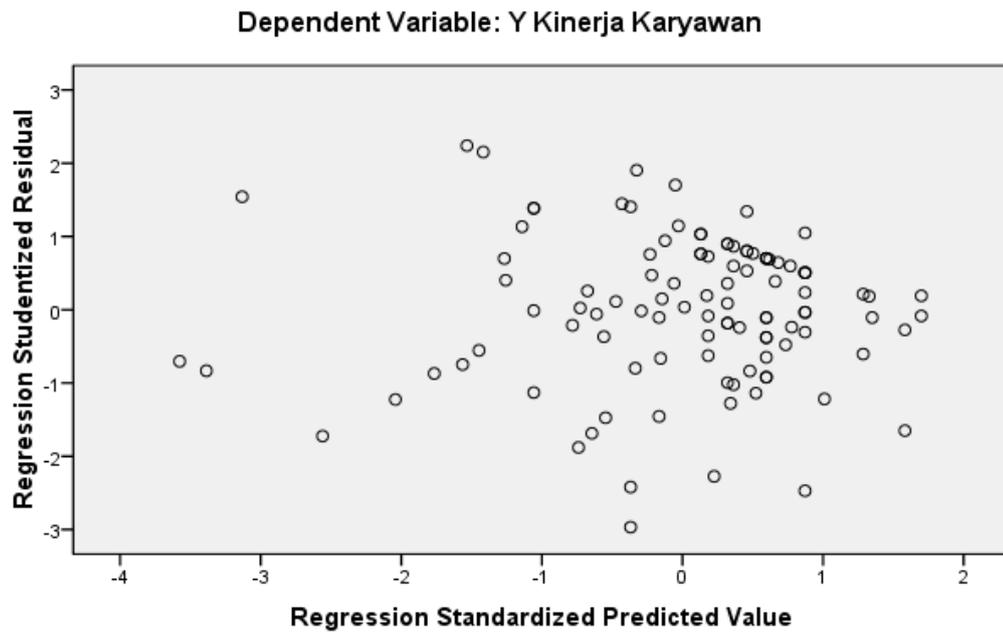
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.797	4.002		3.448	.001		
	X1 Kompensasi	.307	.072	.354	4.268	.000	.924	1.082
	X2 Disiplin Kerja	.363	.081	.374	4.504	.000	.924	1.082

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

## Uji Heterokedastisitas

### Scatterplot



## Uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.712	2	368.356	26.562	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1442.260	104	13.868		
	Total	2178.972	106			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

## Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.325	3.72396

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

**Tabel R**

<b>Df=(N-2)</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618

24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451

49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372

74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324

99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
$\infty$	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

**Tabel t**

<b>df=(N-2)</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768

24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505

49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429

74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393

99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
$\infty$	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

**Tabel F**

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549

23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299

48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227

73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194

98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
$\infty$	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191



**JMSU**

gigil | Cerdas | Terpercaya  
menjawab surat ini agar disebutkan  
tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 300 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*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 : 14 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : TRI ANITA SARI**  
**N P M : 1605160238**  
**Semester : X (Eks)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

**Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Rajab 1443 H  
14 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 543/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2019

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

Medan, 12/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tri Anita Sari  
NPM : 1605160238  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumder Daya Manusia

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

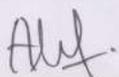
Identifikasi Masalah : Permasalahan yang akan diidentifikasi adalah  
1. Kurangnya tingkat disiplin karyawan  
2. Pengaruh kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan  
3. Menurunnya kinerja karena ketidaksesuaian pemberian insentif

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

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Kereta Api Indonesia (Upt.Balaiyasa Pulubrayan)

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

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Tri Anita Sari)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

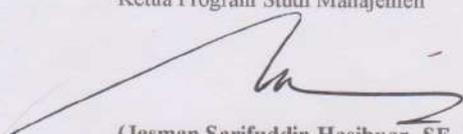
Nomor Agenda: 543/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2019

Nama Mahasiswa : Tri Anita Sari  
NPM : 1605160238  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumder Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 12/12/2019  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Susi Handayani 

Judul Disetujui\*\*)

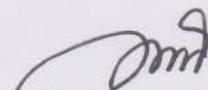
Pengaruh Disiplin karyawan dan  
kompensasi terhadap kinerja karyawan  
pada PT. KAI (PERSERO) LPT. BALAI  
YASA PULU BRAYAN

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 22 Januari 2020

Dosen Pembimbing

  
(Susi Handayani, SE., MM)

Keterangan:

\*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 07-01-2020....

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : TRI ANITA SARI

NPM : 1605160230

Tempat/tgl Lahir : MEDAN 31 AGUSTUS 1997

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JL. PERJUANGAN Gg. SUKA  
DAMAI NO. 15 MEDAN

Tempat Penelitian PT. KAI PERSERO UPT BA  
LAI YASA PULU BRAYAN

Alamat Penelitian : JL. BENGKEL NO. 1 PULU  
BRAYAN MEDAN

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

Tasman Sarifuddin SE, MPA.

Wassalam  
Pemohon

( TRI ANITA SARI )



**UMSU**

Inggul | Cerdas | Terpercaya  
Ila menjawab surat ini agar disebutkan  
mer dan tanggalnya

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

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

Nomor : 300 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 13 Rajab 1443 H  
14 Februari 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**  
**Jln.Bengkel No.1 Pulo Braya**  
**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 : TRI ANITA SARI**  
**Npm : 1605160238**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : X (Eks)**  
**Judul : Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

**Tembusan :**

1. Peringgal



Medan, 22 Juni 2020

Nomor : KE.105/VI/1/BYPUB-2020  
Sifat : Terbatas  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Riset



KE.105/VI/1/BYPUB-2020

Kepada Yth

Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di

Tempat

1. Menunjuk surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 618/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 07 Februari 2020 Tentang permohonan pengajuan Izin Riset dilingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Balai Yasa Pulubrayan dengan nama sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	Prog. Keahlian
1	Tri Anita Sari	1605160238	Manajemen

2. Kami menyetujui permohonan tersebut dengan waktu pelaksanaan tanggal 29 Juni – 1 Juli 2020.
3. Selama melaksanakan kegiatan Izin Riset wajib berpakaian yang sopan dan bersepatu serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Balai Yasa Pulubrayan.
4. Demikian disampaikan kami ucapkan terima kasih.

Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi,



Tembusan Internal:

Assistant Manager Sumber Daya manusia, Kerumahtanggaan dan Protokol | SAUL SINAGA  
Junior Supervisor Umum Dan Dokumen | PONDA SURBAKTI



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

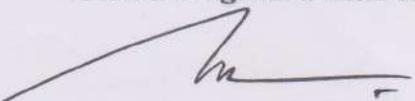
KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.  
NAMA MAHASISWA : TRI ANITA SARI  
NPM : 1605160238  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO) UPT  
BALAI YASA PULUBRAYAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KET
5/1 - 2021	- Diskusi penentuan judul berda sarkan identifikasi masalah	✓	
10/2 - 2021	- Perbaiki proposal pt bab 1 tambahkan referensi - Perbaiki teori dan hipotesis - Perbaiki populasi dan sampel	✓ ✓ ✓	
25/5 - 2021	- Daftar pustaka gunakan mendotex	✓	
3/6 - 2021	- Doc Dpt diseminarkan		

Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Medan, Maret 2021  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

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



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 14 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Tri Anita Sari  
**N .P.M.** : 1605160238  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 31 Agustus 1997  
**Alamat Rumah** : Jl. Perjuangan Gg. Suka Damai No. 15 Medan  
**JudulProposal** : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	
Bab II	Pengaruh gaji
Bab III	
Lainnya	Guna Melebi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 12 Agustus 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Revisi

Hazmanan Khair. SE, MBA, Ph.D.



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 12 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

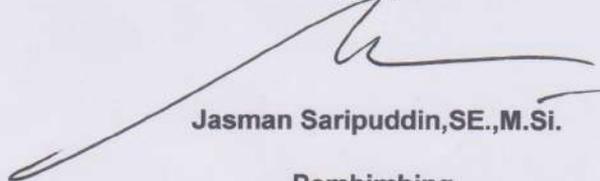
**Nama** : Tri Anita Sari  
**N .P.M.** : 1605160238  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 31 Agustus 1997  
**Alamat Rumah** : Jl. Perjuangan Gg. Suka Damai No. 15 Medan  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis skripsi dengan pembimbing: Susi Handayani, S.E., M.M.

Medan, Rabu, 12 Agustus 2022

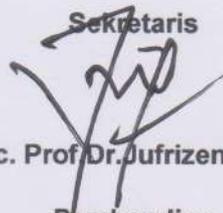
**TIM SEMINAR**

**Ketua**



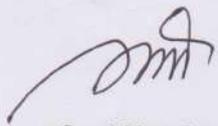
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

**Sekretaris**

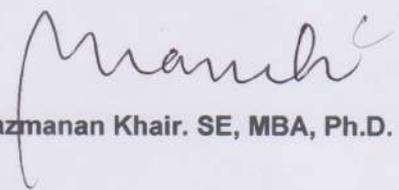


Assoc. Prof Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
**Pembanding**

**Pembimbing**

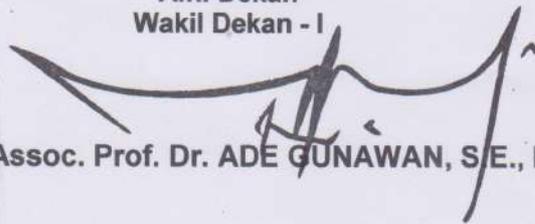


Susi Handayani, S.E., M.M.



Hazmanan Khair. SE, MBA, Ph.D.

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



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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2696/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 12 Shafar 1444 H  
09 September 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**  
**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 : **TRI Anita Sari**  
N P M : **1605160238**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Peninggal



Medan, 01 September 2022

Nomor : KE. 105/IX/1/BYPUB-2022

Lampiran :-

Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth

Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di

Tempat

1. Yang bertanda tangan dibawah ini Manager Keuangan SDM dan TI PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM KEAHLIAN
1	Tri Anita Sari	1605160238	Manajemen

benar bahwa mahasiswa/i tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset di PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan tmt. 29 Juni – 1 Juli 2020.

2. Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi

**DIKI CHARMEIN**

NIPP. 46673



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **TRI ANITA SARI**  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 31 Agustus 1997  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Perjuangan Gg. Sukadamai I No. 15 Medan  
Ayah : Suwarno  
Ibu : Sayem

### Pendidikan

1. Tahun 2004-2010 Madrasah Ibtidaiyah (MI)
2. Tahun 2010-2013 SMP Negeri 27 Medan
3. Tahun 2013-2016 SMK Swasta Prayatna-1 Medan
4. Tahun 2016 sampai dengan sekarang tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, September 2022

**TRI ANITA SARI**