

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : Fikri Rizkillah

Npm : 1805160511

Program Studi : Manajemen

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 06 Oktober 2022, Pukul 13:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **FIKRI RIZKILLAH**
N P M : **1805160511**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT.**

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

(SRI FITRI WAHYUNI S.E., M.M.)

Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, SE, M.M.)

Ketua

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



Sekretaris

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

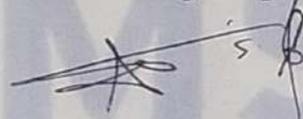
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FIKRI RIZKILLAH
NPM : 1805160511
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR PUSAT.

Disetujui Dan Memenuhi Persyaratan Untuk Diajukan Dalam ujian mempertahankan Skripsi .

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

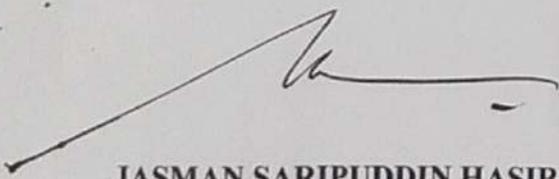


NUGRAHA PRATAMA, SE, M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



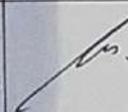
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN. S.E.,M.Si.



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

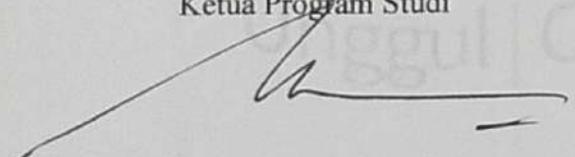
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

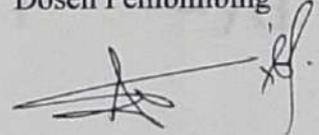
Nama Mahasiswa : Fikri Rizkillah
 NPM : 1805160511
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE, M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Pusat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Teknik analisis data diperbaiki	16/09 '22	
Bab 4	- Data responden - teknik analisis data - kuesioner	16/09 '22 24/09 '22 19/09 '22	
Bab 5	- kesimpulan diperbaiki - Saran diperbaiki	19/09 '22 24/09 '22	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace Sidang meja hijau	28/09 '22	

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing


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


NUGRAHA PRATAMA, SE, M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fikri Rizkillah
NPM : 1805160511
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



Fikri Rizkillah

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. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

FIKRI RIZKILLAH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Email : fikirizkillah356@gmail.com

Research gap yang menjadi latar belakang di lakukan penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan para karyawan terhadap *customer* sangat vital bagi kelangsungan bisnis tersebut. Jika karyawan saat ini dinilai belum dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik, maka peneliti ingin mengukur pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Subjek penelitian adalah PT. Bank Sumut Kantor Pusat dan obyeknya adalah kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jenis data adalah data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi data serta dianalisis dengan menggunakan analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja secara simultan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS.

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

FIKRI RIZKILLAH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Email : fikirizkillah356@gmail.com

The research gap that is the background of this research is that the services provided by employees to customers are very vital for the continuity of the business. If the current employee is considered unable to provide good service performance, the researcher wants to measure the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Head Office. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, and the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Head Office. The research subject is PT. Bank Sumut Head Office and its objects are compensation, work discipline, and employee performance. The type of data is quantitative data. Data collection methods used in this study were questionnaires, interviews, and data documentation and were analyzed using path analysis. The results showed that compensation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance through the willingness to work simultaneously.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance, SPSS

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat “

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan baik dalam penulisan maupun susunan kalimat yang mana penulis mengaharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan akhir ini.

Dalam kesempatan ini, segenap hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Nazaruddin dan Ibunda tercinta Siti Aminah yang telah memberikan bantuan moril maupun material serta kasih sayang yang tidak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Nugraha Pratama, SE, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dan telah memberikan waktunya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih kepada seluruh karyawan/ti PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Serta semua pihak yang telah mendukung penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Dan akhirnya kepada Allah SWT. Penulis serahkan segalanya demi tercapainya keberhasilan yang sepenuhnya.
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Medan, September 2022
Penulis

Fikri Rizkillah
1805160511

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1.3.1 Batasan Masalah.....	7
1.3.2 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Kinerja.....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kinerja.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	14
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Definisi Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Indikator Kompensasi.....	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .	20
2.1.3 Disiplin Kerja.....	22

2.1.3.1	Definisi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.2	Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Konseptual	29
2.3.1	Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja	29
2.3.2	Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.3.3	Pengaruh Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	30
2.4	Hipotesis.....	32
BAB 3	METODE PENELITIAN	33
3.1	Pendekatan Penelitian	33
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Variabel Penelitian	34
3.2.2	Definisi Operasional.....	35
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4	Jadwal Kegiatan Penelitian	37
3.5	Populasi dan Sampel	37
3.5.1	Populasi	37
3.5.2	Sampel.....	37
3.6	Teknik Penetapan Jumlah Sampel.....	37
3.7	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7.1	Data Primer	38
3.8	Teknik Pengolahan Data	38
3.9	Teknik Analisis Data.....	39
3.9.1	Uji Kualitas Data.....	39
3.9.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9.3	Uji Hipotesis	44
3.9.3.1	Uji t dan Uji F.....	44

3.9.4 Analisis Determinasi (R^2)	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Karakteristik Responden	47
4.1.1 Analisis Deskriptif	49
4.2 Uji Asumsi Klasik	54
4.2.1 Uji Normalitas	54
4.2.2 Uji Multikolinieritas	56
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	57
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.4 Pengujian Hipotesis	59
4.4.1 Uji t	59
4.4.2 Uji F	60
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.5 Pembahasan	61
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB 5 PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2	Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	40
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel Kompensasi	40
Tabel 3.5	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3.6	Item Total Statistics.....	42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	48
Tabel 4.5	Rekapitulasi Responden Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.6	Rekapitulasi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.7	Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja	52
Tabel 4.8	Uji Normalitas	55
Tabel 4.9	Coefficeints Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.11	Uji t.....	59
Tabel 4.12	Uji F.....	60
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1	Histogram Normalitas.....	54
Gambar 4.2	P-Plot Normalitas	55
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal (Nawawi, 2013).

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dari setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan adalah sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan motor penggerak yang akan sangat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi, perusahaan, atau instansi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012). SDM memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang melibatkan banyak karyawan. Sumber daya manusia yang

berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta.

Berdasarkan pandangan di atas perusahaan akan berusaha sebaik mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang nyaman dan tenang, tanpa ada kecemasan dan ketegangan yang pekerja rasakan. Maka upaya-upaya perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus di lakukan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik dan tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Pengelola sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam bekerja. Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam individu karyawan atau diluar individu karyawan. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan (Simamora, 2014).

Kompensasi adalah hak yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) antara lain sebagai berikut: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, produktifitas kerja karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja dan kondisi perekonomian nasional.

Disiplin juga mempunyai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Didalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Hasibuan, 2017).

Menurut (Sutrisno, 2015) sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan

perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah besar kecilnya pemberian kompensasi tidak ditentukan dari teladan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada para karyawan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan.

Sebuah disiplin kerja yang baik juga ditentukan adanya motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mampu bekerja keras untuk memperjuangkannya (Hasibuan, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramesti *et al.*, 2019) membuktikan bahwa upah, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Suryadilaga *et al.*, 2016), bahwa peran Kompensasi berpengaruh dan berdampak positif terhadap kinerja kerja pegawai. Sedangkan untuk penelitian ini, penulis meneliti pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja dengan menggunakan

sampel perusahaan PT. Bank Sumut.

Perusahaan PT. Bank Sumut dalam hal ini memiliki karyawan tetap sebanyak 85 orang. Yang menjadi latar belakang di lakukan penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan para karyawan terhadap *customer* sangat vital bagi kelangsungan bisnis tersebut. Jika karyawan saat ini dinilai belum dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik, maka peneliti ingin mengukur pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja PT. Bank Sumut yaitu karyawan mengalami penurunan kinerja, karyawan masih banyak yang kurang memperhatikan pekerjaan dan karyawan tidak berhasil mencapai target yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompensasi pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat diketahui mengenai kompensasi PT. Bank Sumut yaitu karyawannya tidak di berikan kompensasi yang pantas dalam bekerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat diketahui mengenai ada permasalahan mengenai disiplin kerja pada karyawan PT. Bank Sumut. Menurut (Sutrisno, 2015) sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang

menyebabkan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah besar kecilnya pemberian kompensasi tidak ditentukan dari teladan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada para karyawan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan pelayanan yang diberikan para karyawan terhadap *customer* sangat vital bagi kelangsungan kinerja perusahaan, apabila sumber daya manusianya tidak sesuai dengan tujuan strategis perusahaan juga akan memiliki dampak yang signifikan terhadap *performance* perusahaan sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagaimana **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawannya
2. Karyawan mengalami penurunan kinerja dikarenakan tidak ada apresiasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya
3. Tidak adanya pengawasan yang menyeluruh kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti membuat batasan masalah dengan menggunakan variabel dependen yaitu kinerja, variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja yang dapat diukur dengan menggunakan data primer yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden dengan pengukuran skala *likert* yang mempunyai lima tingkatan dengan sampel perusahaan perbankan PT. Bank Sumut.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembuatan skripsi ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

- b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya terkait topik penelitian yang sama dan bisa memperkaya pengetahuan penulis mengenai variabel-variabel yang telah diteliti.

- c. Bagi penulis

Pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan informasi yang bersifat teoritis dan praktis dalam hal kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Sumut.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Encyclopedia Britanica dalam (Sedarmayanti, 2017) disebutkan bahwa kinerja berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Pengertian secara umum kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (*input*). Menurut Paul Mali dalam (Anggalia, 2013) kinerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu kinerja sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut (Sutrisno, 2015) kinerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

(Jufrizen, 2018) Mengatakan kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. (Sinungan, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk

mengerjakan pekerjaan. (Sutrisno, 2015), menyatakan pandangan yang kurang lebih sejalan dimana kinerja kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Sarippudin, 2021). Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu (Syafriana, 2017). (Theodora, 2015), mendefinisikan kinerja kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian dari (Pramessti, 2019) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

(Ekhsan, 2019) mengungkapkan kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia,

maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan. Hasil kerja karyawan yang baik dapat timbul dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menguji kemampuan potensi dan kemampuan nyata terhadap pekerjaan sehari-hari agar mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Iskandar, 2021).

Pandangan lain yakni (Suwanto, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan (Yuniasiha, 2018), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana- rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. (Efendi, 2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi

karyawan.

Hasil kerja seseorang memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas, berinisiatif, dan berinovasi yang berpengaruh terhadap kinerjanya. (Lusri, 2017), kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja ada tiga komponen, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap orang.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seseorang telah mencapaikinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan seseorang memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap orang. Tindakan ini membuat seseorang untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan penilaian kinerja mereka didalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual

karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. 5 faktor dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: ketelitian, keterampilan, dan penerimaan
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, dapat dipercaya/ diandalkan, dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kinerja bukan hanya menyangkut kinerja kerja dan hasil kerja karyawan saat ini. Hasil kerja karyawan yang baik dapat timbul dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menguji kemampuan potensi dan kemampuan nyata terhadap pekerjaan sehari-hari agar mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan akan termotivasi terhadap pemberian kompensasi tersebut sehingga kinerjanya meningkat dan

perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kinerja

Jenis kinerja ada tiga bagian, yaitu :

1. Kinerja strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja administratif

Kinerja suatu perusahaan yang didalamnya terdapat struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja operasional

Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif, dan produktif, penciptaan motivasi dengan pencapaian kompensasi karyawan serta kinerja kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak dari luar perusahaan yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja kerja menurut (Sutrisno, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu

2.1.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

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

Menurut (Kasmir, 2016), adapun 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
- 13) Displin kerja

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah ganjaran, upah, hadiah (Suryadilaga, 2016). Kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang didapat karyawan semakin baik produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti, 2018), menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

(Pramesti, 2019) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar produktivitas yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap produktivitas kinerja karyawan kontribusi terhadap perusahaan. (Riana, 2015) mendefinisikan kompensasi sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Menurut (Wibowo, 2017) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut (Nawawi, 2013). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut (Marwansyah, 2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Umar, 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramesti, 2019), bahwa peran kompensasi berpengaruh dan berdampak positif terhadap produktifitas kerja pegawai. Peran kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

mereka. Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki produktivitas yang baik agar tujuannya tercapai. Pelaksanaan tugas dan fungsi produktivitas yang baik dapat meningkatkan hasil pencapaian yang lebih baik. Kunci kompensasi diberikan kepada semua karyawan yang dapat berperilaku baik serta produktivitas yang memenuhi standar yang diberikan. Kompensasi positif maupun kompensasi negatif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi positif atau penghargaan adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual. Kompensasi positif atau penghargaan adalah suatu rangsangan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperolehnya jika tidak bergabung dengan organisasi tersebut. Kompensasi negatif atau hukuman adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut. Kompensasi negatif adalah suatu hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai

segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh (Umar, 2018) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, 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 produktivitas karyawan.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam

penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) antara lain sebagai berikut.

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

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

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

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

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

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

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

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

6) Biaya Hidup/Cost of Living.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

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

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin kerja

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Latainer dalam (Sutrisno, 2015) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. (Syafrina, 2017).

Menurut (Hartatik, 2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja

karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego

dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan

demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. (Syafrina, 2017)

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam (Hartatik, 2014) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya

dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Dofa Ariska Wibowo (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerrja Karyawan Indomaret Semarang	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi 4. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Semarang

2	Rangga Mahardika (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan”survei karyawan pada PT Axa Financial Indonesia Sales office Malang	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan”survei karyawan pada PT Axa Financial Indonesia Sales office Malang
3	Leonardo Agusta (2013)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya	1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya
4	Vanesia Marchelle (2013)	Pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Surya Sakti Timur Jatim	1. Kompensasi 2. Loyalitas 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Sakti Timur Jatim
5	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	1. Disiplin Kerja 2. motivasi 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah ganjaran, upah, hadiah (Suryadilaga, 2016).

Kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang didapat karyawan semakin baik produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti, 2018), menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

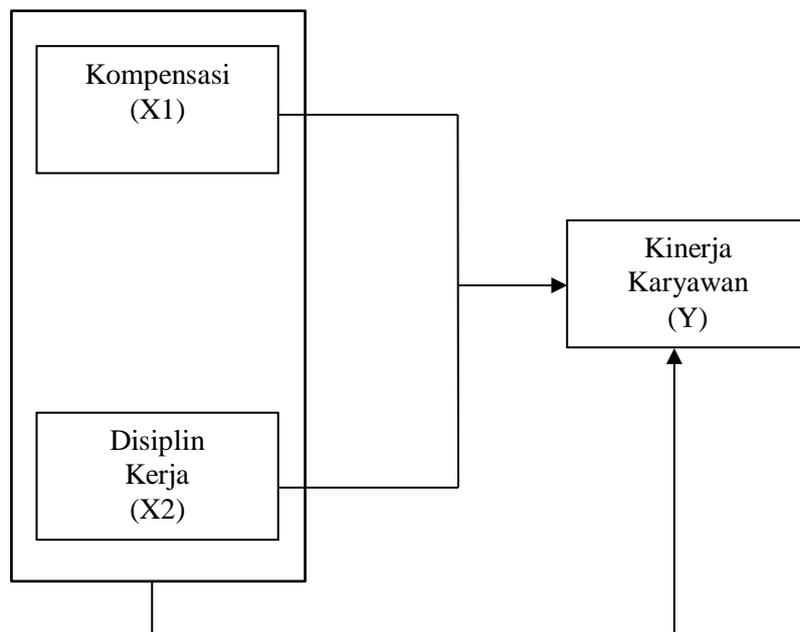
2.3.3 Pengaruh Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara definisi konseptual, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atas tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. (Fadhil *et al.*, 2018), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. (Suwanto, 2019), Sehingga apabila seorang karyawan menganggap ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya, maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara definisi operasional, penelitian ini memiliki batasan yang jelas dan mudah diukur serta peneliti mendeskripsikan secara jelas pada setiap variabel terikat dan dijabarkan pada definisi operasional. Definisi operasional masing-masing ditunjukkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Sendiri

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang diambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja. Kuesioner di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi dan disiplin kerja

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen), dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja. Pengukuran variabel kompensasi menggunakan instrumen yang terdiri dari (5) pertanyaan, Variabel Disiplin kerja menggunakan instrumen yang terdiri dari (3) pertanyaan. Variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen terdiri dari empat (4) pertanyaan. Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas ulang guna melihat konsisten dan ketepatan data kuesioner tersebut.

Peneliti menggunakan pengukuran data skala interval dengan metode penskalaan berupa skala *likert* dengan tujuan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Indikator skala *likert* tersebut memuat jawaban setiap variabel dalam kuesioner dengan kategori jawaban:

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

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini mengukur “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari satu variabel dependen dan 2 variabel independen, akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Sumber	Variabel	Indikator	Definisi	Skala/Ukuran
(Sutrisno, 2015)	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Meningkatkan Hasil yang di capai - Semangat Kerja - Pengembangan Diri - Mutu 	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuesioner
(Pramesti, 2019)	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Insentif - Bonus - Upah - Premi - Pengobatan 	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan	Kuesioner

			atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.	
(Hasibuan , 2017)	Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Kemampuan - Teladan Pimpinan - Balas Jasa - Keadilan - Waskat - Sanksi Hukum - Ketegasan - Hubungan Kemanusiaan 	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	Kuesioner

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu perusahaan perbankan PT. Bank Sumut yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni 2022 sampai dengan September 2022.

3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabe 3.2 Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajual Judul																
Penyusunan Proposal																
Perbaikan Proposal																
Seminar Proposal																
Pelaksanaan Penelitian																
Pengumpulan Data																
Seminar Hasil																

Sumber: Diolah Sendiri

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) . Populasi yang digunakan adalah 85 Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan anggota sampel dari seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2018). Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 85 Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

3.6 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan

kuesioner/angket yang di ambil dari refensi penelitian sebelumnya dan diberikan kepada sampel penelitian yang diambil. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut sebanyak 85 orang. Sampel dari penelitian diambil secara sampe jenuh sebanyak 85 orang. Untuk pengambilan sampel tidak di perlukan upaya khusus dikarenakan setiap karyawan sangat koperatif dan mau membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Data Primer

Data primer yang digunakan adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan perbankan PT. Bank Sumut. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan lima ukuran skala yaitu: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Kurang Setuju (skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1) yang berisi pertanyaan yang merupakan penjabaran dari operasional variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan program SPSS versi 16 (*Statistical Product and Service Solution*). Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini:

- a. *Editing*, yaitu proses pengecekan dan penyesuaian data yang diperoleh
- b. *Coding*, yaitu pemberian angka dari jawaban kuesioner dan kemudian dikelompokkan dalam kategori yang sama, yang bertujuan untuk menyederhanakan jawaban

- c. *Scoring*, yaitu mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif atau memberikan bobot angka pada jawaban persepsi dalam kuesioner
- d. *Tabulating*, yaitu menyajikan data-data yang telah diperoleh ke dalam tabel

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan induktif. Analisis deskriptif untuk menceritakan tentang sebaran data responden. Analisis induktif untuk mengetahui hasil pengujian statistik seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi.

3.9.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut semakin mengenai sarannya dan semakin menunjukkan yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *internal validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi produk moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5 %. Perhitungan korelasi pada masing-masing variabel dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$R = \frac{N(\sum ix) - (\sum i \sum x)}{\{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]\}}$$

Dimana :

rix = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y	Y1	0,7229	0,1775	Valid
	Y2	0,7538	0,1775	Valid
	Y3	0,7092	0,1775	Valid
	Y4	0,4723	0,1775	Valid
	Y5	0,4723	0,1775	Valid
	Y1	0,7229	0,1775	Valid

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,9088	0,1775	Valid
	X1.2	0,7893	0,1775	Valid
	X1.3	0,3680	0,1775	Valid
	X1.4	0,8441	0,1775	Valid
	X1.5	0,9014	0,1775	Valid
	X1.5	0,9014	0,1775	Valid

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2	X2.1	0,2860	0,1775	Valid
	X2.2	0,3213	0,1775	Valid
	X2.3	0,9744	0,1775	Valid
	X2.4	0,9744	0,1775	Valid
	X2.5	0,9744	0,1775	Valid
	X2.6	0,9744	0,1775	Valid

	X2.7	0,9744	0,1775	Valid
	X2.8	0,9744	0,1775	Valid

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai-nilai di dalam tabel Rekapitulasi Uji Validitas Variabel kompensasi, disiplin, dan kinerja, semua butir pertanyaan variabel merupakan variabel penelitian yang valid karena r hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel 0,1775 (r hitung > r tabel maka data valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu alat tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan jika tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Rumus untuk koefisien variansi (*dengan α cronbrach*), seperti yang ditunjukkan pada persamaan berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α = Koefisien keandalan

K = Jumlah butir pertanyaan

r = reliabilitas instrumen

Besar koefisien ini adalah antara nol hingga satu ($0 \leq \alpha \leq 1$). Semakin besar nilai koefisien keandalan, semakin tinggi keandalan alat ukur yang digunakan. Nilai yang mendekati satu menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dan $\alpha > 0,05$ maka dianggap cukup reliabel.

Tabel 3.6 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	51.75	103.403	.675	.413
Disiplin	42.82	70.171	.545	.695
Kinerja	54.36	157.258	.513	.696

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari ke-empat variabel diatas yaitu, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0.05 sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi, data yang diolah terlebih dahulu harus bebas dari uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain:

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dikatakan normalitas jika $\text{sig (2 tailed)} > 0.05$ dan tidak terjadi normalitas jika $\text{sig (2 tailed)} < 0.05$. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Uji PP Plot

Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2013).

2) Uji Kolmogorov – Sminov

Uji Kolmogorov – Sminov bertujuan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu (Sugiyono, 2018)

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013). Penelitian ini menguji multikolinieritas berdasarkan tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai $VIF \leq 10$ dan mempunyai *tolerance value* ≥ 0.10 .

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan

ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji t dan Uji F

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, digunakan metode statistik uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Langkah-langkah pengolahan data dapat dirinci sebagai berikut :

1. Melakukan persiapan dengan mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembaran kuesioner serta memeriksa kebenaran pengisiannya, lalu hasil kuesioner tersebut ditabulasikan dan diberi nilai sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan
2. Pengolahan data dengan program *SPSS for window versi 16* untuk memperoleh hasil kuantitatif dari data kuisisioner
3. Membuat persamaan regresi, untuk melihat berapa pengaruh yang ditimbulkan variabel independen terhadap variabel dependen, analisis Regresi sebagai berikut :

- a) Analisis regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

b) Analisis regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b₁ = standar koefisien regresi dari kompensasi

b₂ = standar koefisien regresi dari disiplin kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin kerja

e = *error terms*

Untuk pengujian hipotesis digunakan uji t (*t-test*) dengan tingkat signifikan (*alpha*) 5% dan $df = n - k$, dan untuk uji F dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden dengan Kriteria uji adalah: Hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis yang diajukan (H_a) diterima adalah jika nilai t/F hitung lebih besar atau sama dengan nilai t/F tabel. Tetapi jika nilai t/F hitung lebih kecil daripada t/F tabel, maka Hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis yang diajukan (H_a) ditolak.

3.9.4 Analisis Determinasi (R²)

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Yakni pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap semangat kinerja karyawan PT. Bank Sumut. Adapun rumus determinasi adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2018)

Di mana:

D = Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

100% = Presentase Kontri

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menyebarkan kuisioner sebanyak 85 responden yang disebarkan dengan menggunakan sampel jenuh ke Karyawan Perusahaan Perbankan PT. Bank Sumut Kantor Pusat, adapun karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	66	78%
Perempuan	19	22%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa golongan pria lebih dominan pada penelitian ini persentase sebesar 78%, sedangkan perempuan sebesar 22%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	26	30%
25-35 Tahun	38	45%
36-45 Tahun	13	15%
>45 Tahun	9	10%
Jumlah	85	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden usia 25-35 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 45%, selanjutnya usia <25 tahun dengan

persentase sebesar 30%, selanjutnya usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 15% dan usia yang paling sedikit yaitu >45 tahun dengan persentase sebesar 10%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	21	25%
S1	64	75%
Jumlah	85	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa jenjang pendidikan pendidikan S1 dengan presentase sebesar 75%, dan jenjang pendidikan D3 dengan persentase sebesar 25%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	13	15%
1 – 2 Tahun	9	10%
2,1 – 3 Tahun	30	35%
>3 Tahun	34	40%
Jumlah	85	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa lama kerja karyawan didominasi oleh lama kerja >3 tahun dengan persentase sebesar 40%, selanjutnya lama kerja 2,1 – 3 tahun dengan persentase 35%, selanjutnya lama kerja <1 tahun dengan persentase 15% dan yang terakhir lama kerja 1 – 2 tahun dengan persentase sebesar 10%.

4.1.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Perbankan PT. Bank Sumut Kantor Pusat dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 sampel yang merupakan populasi karyawan, maka disajikan rekapitulasi jawaban responden sebagai berikut:

Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan saya	34	21	9	21	0	85
	Persentase	40%	25%	10%	25%	0%	100%
2	Jika saya bekerja melebihi target perusahaan akan di berikan insentif	34	30	17	4	0	85
	Persentase	40%	35%	20%	5%	0%	100%
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya yang bekerja dengan baik	43	17	9	13	4	85
	Persentase	50%	20%	10%	15%	5%	100%
4	Upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan tambahan yang dikerjakan	34	17	13	17	4	85
	Persentase	40%	20%	15%	20%	5%	100%

5	Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian premi sehingga saya dapat mencapai hasilnya	30	17	13	21	4	85
	Persentase	35%	20%	15%	25%	5%	100%
6	Perusahaan memeberikan uang pengobatan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja di kantor	30	17	13	21	4	85
	Persentase	35%	20%	15%	25%	5%	100%
	Rata-Rata	40%	23%	14%	19%	3%	

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa pemberian Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 40%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 23%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 14%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 19% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 3%. Dengan demikian karyawan merasakan pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
----	------------	----	---	----	----	-----	-------

1	Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki tujuan tersendiri untuk meningkatkan kemampuan karyawan	34	17	17	13	4	85
	Persentase	40%	20%	20%	15%	5%	100%
2	Disiplin kerja yang di terapkan di kantor menunjukkan keteladanan pimpinan	30	34	13	4	4	85
	Persentase	35%	40%	15%	5%	5%	100%
3	Perusahaan akan membalas jasa karyawan yang menerapkan disiplin tinggi	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%
4	Perusahaan memperlakukan karyawan secara adil	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%
5	Perusahaan sangat menjunjung tinggi nilai waskat	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%
6	Perusahaan menerapkan sanksi hukum untuk karyawan yang tidak disiplin	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%
7	Perusahaan sangat tegas dalam hal disiplin karyawan	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%

8	Manajemen perusahaan menjaga baik hubungan antar karyawannya	47	13	9	13	4	85
	Persentase	55%	15%	10%	15%	5%	100%
	Rata-Rata	51%	19%	12%	14%	5%	

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 51%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 19%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 12%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 14% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 5%. Dengan demikian karyawan merasakan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian.

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Kinerja karyawan diukur dari kemampuan karyawannya	30	26	13	13	4	85
	Persentase	35%	30%	15%	15%	5%	100%

2	Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan hasil yang ingin dicapai perusahaan	30	34	13	4	4	85
	Persentase	35%	40%	15%	5%	5%	100%
3	Semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaannya	38	21	9	17	0	85
	Persentase	45%	25%	10%	20%	0%	100%
4	Pengembangan diri diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan	47	21	9	4	4	85
	Persentase	55%	25%	10%	5%	5%	100%
5	Mutu kualitas dari SDM mencerminkan kinerja karyawannya	47	21	9	4	4	85
	Persentase	55%	25%	10%	5%	5%	100%
	Rata-Rata	45%	29%	12%	10%	4%	

Sumber : Hasil Kuisisioner

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja dengan jawaban responden setuju (S) sebesar 45%, selanjutnya responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 29%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 12%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 10% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 4%. Dengan demikian karyawan merasakan pemberian kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawandi perusahaan tempat penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

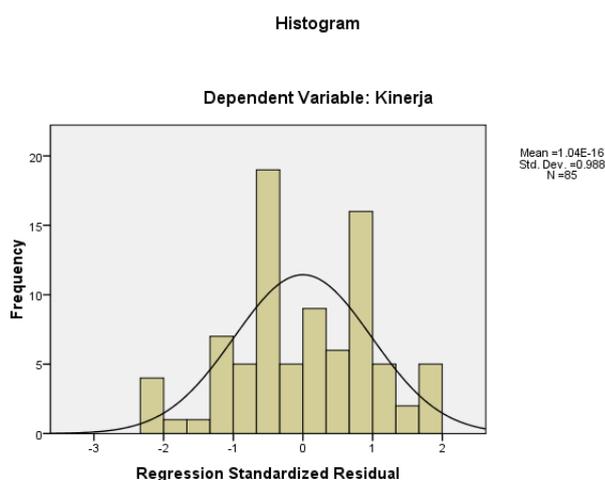
Sebelum melakukan pengujian regresi maka terlebih dahulu elakukan uji asumsi klasik agar dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini:

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bias di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

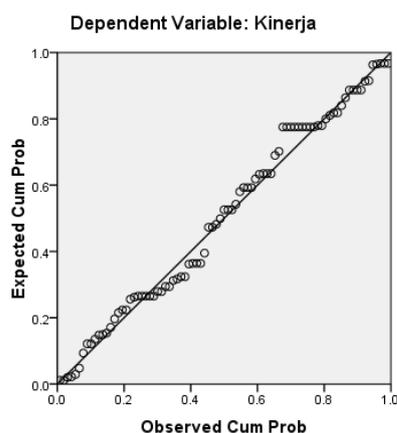
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, jadi bias disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-Plot Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitin ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

2. Uji Statistik

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-smirnov, berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4.8

Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov	1.066
Asym.Sig (2 Tailed)	0.206

Sumber : data diolah

Hasil yang ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa nilai kolmogrov-Smirnov adalah 1.066 dan signifikannya 0.206 berarti dimana nilai $\text{sig} > 0.05$ sehingga dapat dinyatakan residual berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Dalam model (Robbins, 2016) multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 ketentuan pengujiannya bias dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 4.9
Coefficients Multikolinieritas

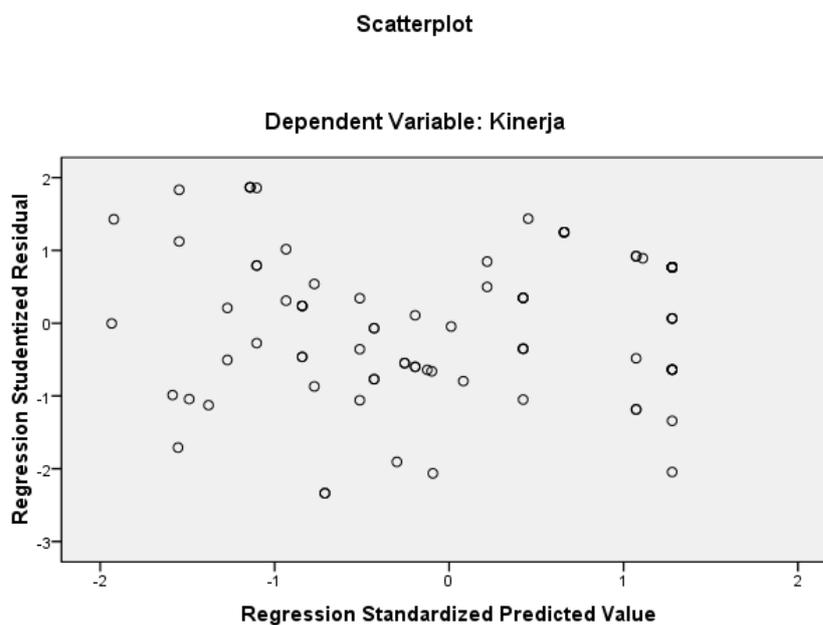
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.675	1.482
Disiplin	.675	1.482

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi masing-masing variable independen $> 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai toleransi variable kompensasi (X1) dengan nilai VIF sebesar 1,482 dan nilai toleransi sebesar 0,675 dan variable disiplin (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,482 dan nilai toleransi sebesar 0,675 pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variable independen.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel berikut dapat di ketahui nilai X1 dan X2 untuk analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kompensasi	36.373	84	.056	22.718	21.48	23.96
Disiplin	35.024	84	.556	31.647	29.85	33.44

Sumber: data diolah

Maka rumus yang dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = aX_1 + bX_2 + c$$

$$= 0,056X_1 + 0,556X_2$$

Keterangan :

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Disiplin

Y = Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka rumus yang dapat dibentuk dari variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $Y = 0,056X_1 + 0,556X_2$, yang artinya tiap nilai variable X1 memiliki nilai Y sebanyak 0,056 kali dan tiap nilai X2 memiliki nilai Y sebanyak 0,556 kali.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t (*t-test*)

Uji t dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan *output* sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji t

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kompensasi	36.373	84	.056	22.718	21.48	23.96
Disiplin	35.024	84	.556	31.647	29.85	33.44

Sumber: data diolah

Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat signifikan 0.0568 yang > 0.05 . Jadi, variabel Kompensasi memiliki tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H0) ditolak dan H1 diterima.

Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel Disiplin (X2) dengan tingkat signifikan 0.556 yang > 0.05 . Jadi, variabel disiplin memiliki tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen

terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H_0) ditolak dan H_2 diterima.

4.4.2 Uji F (*F-test*)

Uji f dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan output:

Tabel 4.12

Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.851	2	188.426	22.550	.030
	Residual	685.196	82	8.356		
	Total	1062.047	84			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Hipotesis Keempat (H_3)

Untuk menguji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji F. Hipotesis ketiga adalah untuk melihat bagaimana pengaruh hubungan variabel kompensasi, dan disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai F hitung $22.550 > F$ tabel 3,104, dengan tingkat signifikan $0.03 < 0.05$. Berarti kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan *output*:

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.247	3.026

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data diolah

Hasil yang ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi adalah 0.268 dan signifikannya 0.247 berarti dimana nilai $\text{sig} > 0.05$ sehingga dapat dinyatakan variable independent sangat mempengaruhi hasil variable dependent.

4.5 Pembahasan

Berikut dibawah ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dalam melakukan pengujian pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan atau hipotesis diterima, dan dengan adanya kompensasi yang tinggi juga tidak ada pengaruh terhadap Kinerja karyawan tersebut.

Variable Kompensasi terhadap Kinerja karyawan tidak memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat signifikan 0.0568 yang > 0.05 . Jadi, variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H_0) ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dari pemberian nilai kompensasi yang akan di berikan kepada karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Lusri *et al.*, 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi dari pemberian nilai kompensasi yang akan di berikan kepada karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya beberapa faktor indikator yaitu, pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai t hitung variabel Disiplin (X2) dengan tingkat signifikan 0.556 yang > 0.05 . Jadi, variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan

sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H_0) ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dari karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Olivia Theodora, 2015). Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas bahwa kompensasi, dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan banyak aspek yang melatarbelakangi hasil kinerja karyawan di perusahaan dan bukan dari dua aspek yang dijadikan sebagai variable pada penelitian ini.

Variable kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan tidak memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai F hitung $22.550 > F$ tabel $3,104$, dengan tingkat signifikan $0.03 < 0.05$. Berarti kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi, dan disiplin kerja dari

karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Lusri *et al.*, 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya kompensasi, dan disiplin kerja yang tinggi tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, dan Disiplin kerja variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepada instansi perusahaan ada baiknya pemberian kompensasi yang telah diberikan sesuai dengan jabatan pegawai dan kemampuan pegawai dalam bekerja agar mendorong semangat kerja pegawai agar terciptanya kepuasan kerja dan juga memperhatikan aspek lain untuk dapat meningkatkan kinerjanya
2. Kepada para pegawai agar dapat melakukan ketaatan pada standar operasional kerja yang baik dan bagi para pimpinan agar bisa melihat langsung kebawah kinerja para pegawainya dan diharapkan dapat memberikan apresiasi yang baik berupa prestasi kerja bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan juga bukan hanya pada satu aspek seperti disiplin tapi juga kegigihan dan target oriented yang harus di tingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Aspek organisasi yang diukur dapat dipertimbangkan dengan penelitian – penelitian selanjutnya agar dapat mendalami variable penelitian seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik serta lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, 1(3), 9.
- Anggalia, Sri Putri. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen SDM*, 2(1), pp. 14.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Effendi, Mauladi A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 13(1), 1–13.
- Fadhil, A., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA*. 54(1), 40–47.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Sri Dewi. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. XL Axiata, Tbk). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Pembangunan Pancabudi. 39(1), P. 17.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen SDM*. 2(1), P. 14.
- Iskandar, Dani dan Willy Yusnandar. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 99-110.
- Iskandar, Dani dan A. Nasabella. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 47-57.
- Iskandar, Dani dan I Yahya Pratama. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 51-62.

Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 9-25.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(1), P. 18.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), P. 17.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-34.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145-148.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17 (2), P. 46.

Juniantara, I. W. And Riana. I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 611–628.

Kasmir, I. Gede. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9 (1), 611–628.

Lusri, L. (2017). Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).

Mahardika, Rangga. (2013). *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 21*. Jakarta: Aticade.

Marchele, Vanesia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mas. *Jurnal Manajemen SDM*, 54(1), 40–47.

Marwansyah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocopeat Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 187–195.

Pramesti, R. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., Sam, U., & Manado, R. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.

- Saripuddin, Jasman. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 419-428.
- Saripuddin, Jasman. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3 (2), 1-20.
- Saripuddin, Jasman. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 57-62.
- Sedarmayanti, Dwi. (2017). *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: ANDI offset.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unipalm Indonesia, *Jurnal Manajemen SDM*, 3 (1), P. 17.
- Simamora, Crown. (2014). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sinungan, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 1-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 39(1), 17.
- Sutrisno, M. dkk. (2015). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. 3(1), 16-23.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 56-58.
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3(2), 187-195.
- Umar, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logitics. *Jurnal Manajemen SDM*, 54(1), 40-47.
- Wibowo, Ade. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang, *Jurnal Manajemen SDM*. 2 (1), P. 14.

Yuniasiha, Yuyun (2018). Pengaruh Penghargaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 9(2), 119–127.

Lampiran Pertanyaan Kuesioner

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

Kuesioner terdiri dari 2 bagian, yaitu:

- A. Karakteristik Responden
- B. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden (diisi oleh peneliti) :
Tanggal Pengisian kuesioner :
Nama Reponden (inisial) :
Umur :
Jenis Kelamin :

B. PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Petunjuk pengisian

1. Semua jawaban yang Anda pilih adalah apa adanya dan sesuai dengan pengalaman anda sendiri, oleh karena itu jawablah semua pernyataan yang tersedia.
2. Isilah tabel berikut sesuai dengan metode pembelajaran klinik yang pernah Anda jalani. Berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan di perusahaan.

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- E. STS : Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan Kuesioner Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Jika saya bekerja melebihi target perusahaan akan di berikan insentif					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya yang bekerja dengan baik					
4	Upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan tambahan yang dikerjakan					
5	Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian premi sehingga saya dapat mencapai hasilnya					
6	Perusahaan memeberikan uang pengobatan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja di kantor					

Pertanyaan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki tujuan tersendiri untuk meningkatkan kemampuan karyawan					
2	Disiplin kerja yang di terapkan di kantor menunjukkan keteladanan pimpinan					
3	Perusahaan akan membalas jasa karyawan yang menerapkan disiplin tinggi					
4	Perusahaan memperlakukan karyawan secara adil					
5	Perusahaan sangat menjunjung tinggi nilai waskat					
6	Perusahaan menerapkan sanksi hukum untuk karyawan yang tidak disiplin					
7	Perusahaan sangat tegas dalam hal disiplin karyawan					

8	Manajemen perusahaan menjaga baik hubungan antar karyawannya					
---	--	--	--	--	--	--

Pertanyaan Kuesioner Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja karyawan diukur dari kemampuan karyawannya					
2	Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan hasil yang ingin dicapai perusahaan					
3	Semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaannya					
4	Pengembangan diri diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan					
5	Mutu kualitas dari SDM mencerminkan kinerja karyawannya					

LAMPIRAN

Frequencies

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:43:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Tingkat_Pendidikan Lama_Kerja /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.022

[DataSet0]

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Tingkat_Pendidikan	Lama_Kerja
				n	
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	66	78.0	78.0	78.0
	Perempuan	19	22.0	22.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	26	30.6	30.6	30.6
	25 - 35 Tahun	38	44.7	44.7	75.3
	36 - 45 Tahun	13	15.3	15.3	90.6
	> 45 Tahun	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	21	21.0	21.0	21.0
	S1	64	64.0	64.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	13	15.3	15.3	15.3
1 - 2 Tahun	9	10.6	10.6	25.9
2 - 3 Tahun	30	35.3	35.3	61.2
> 3 Tahun	34	38.8	38.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

```

DATASET ACTIVATE DataSet2.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
X2.8 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:50:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Resources

Processor Time

00:00:00.062

Elapsed Time

00:00:00.104

X2.8	Pearson Correlation	.156	.073	.975**	.165	.204	.204	.099	.154	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.153	.506	.000	.130	.061	.061	.365	.159	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y1	Pearson Correlation	.286**	.411**	.237*	.417**	.616**	.616**	.424**	.837**	.225*	.225*
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.039
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.355**	.446**	.202	.361**	.760**	.760**	.357**	.958**	.189	.189
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.064	.001	.000	.000	.001	.000	.084	.084
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	.437**	.615**	.151	.370**	.700**	.700**	.353**	.832**	.156	.156
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.167	.000	.000	.000	.001	.000	.155	.155
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.076	.025	-.013	.027	.007	.007	.046	-.185	.059	.059
	Sig. (2-tailed)	.491	.819	.904	.807	.951	.951	.675	.091	.591	.591
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.076	.025	-.013	.027	.007	.007	.046	-.185	.059	.059
	Sig. (2-tailed)	.491	.819	.904	.807	.951	.951	.675	.091	.591	.591
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:54:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.021

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:54:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.125
	Elapsed Time	00:00:00.143

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.402	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:55:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.172
	Elapsed Time	00:00:00.163

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	4

```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Kinerja  
  /METHOD=ENTER Kompensasi Disiplin  
  
  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

Regression

Notes

Output Created		07-Sep-2022 12:56:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Kompensasi Disiplin /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID). </pre>		
Resources	Processor Time		00:00:02.297
	Elapsed Time		00:00:02.393
	Memory Required		1876 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		648 bytes

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1_TOTAL	38.370	84	.056	19.153	18.16	20.15
X2_TOTAL	43.901	84	.556	11.706	11.18	12.24

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.247	3.026

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.851	2	188.426	22.550	.030
	Residual	685.196	82	8.356		
	Total	1062.047	84			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kompensasi	36.373	84	.056	22.718	21.48	23.96
Disiplin	35.024	84	.556	31.647	29.85	33.44

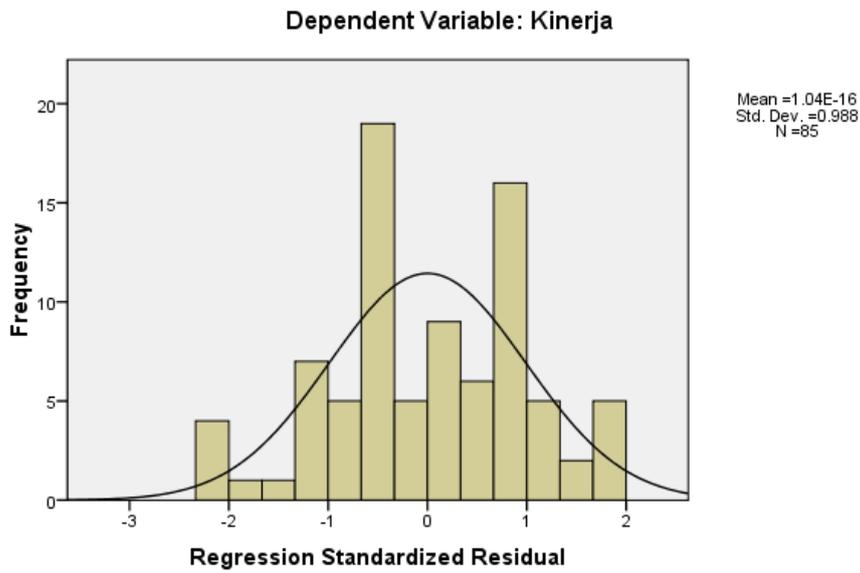
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.5179	19.0623	15.8941	2.30651	85
Residual	-5.79020	5.20980	.00000	2.19623	85
Std. Predicted Value	-2.331	1.374	.000	1.000	85
Std. Residual	-2.605	2.344	.000	.988	85

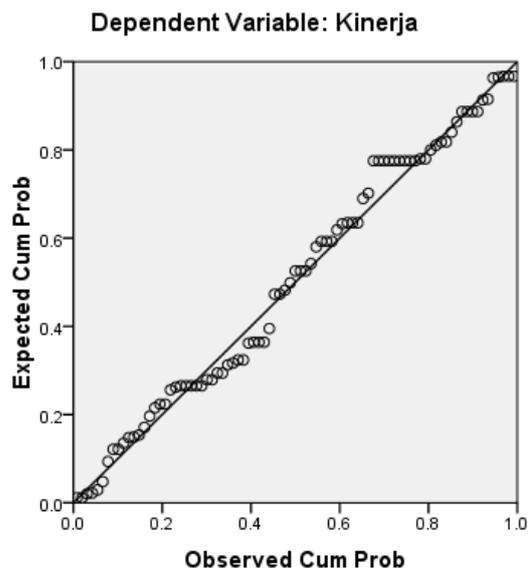
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

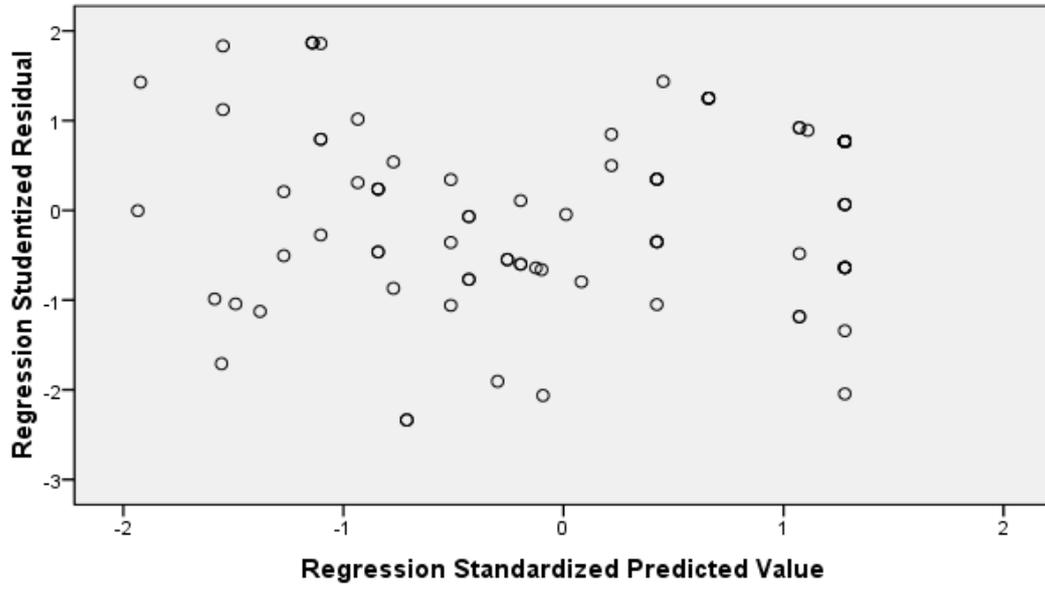


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



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

UMSU
Inggul | Cerdas | Terpercaya

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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2722/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Shafar 1444 H
13 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
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 : **Fikri Rizkillah**
N P M : **1805160511**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.**

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. Peringgal

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 1244/DSDM-UTC/L/2022
Lamp. : --

Medan, 22 September 2022

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Mukhtar Basri No.3 medan
di -

Tempat

Hal : Keterangan Selesai Riset

Sehubungan dengan pelaksanaan Riset di PT. Bank Sumut, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

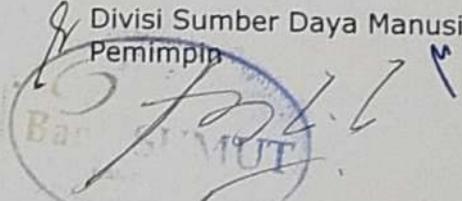
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

> Nama : Fikri Rizkillah
> NPM : 1805160511
> Program Studi : Manajemen

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 13 Juli 2022.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin

T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdr. Fikri Rizkillah
- File.,



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

[f umsumedan](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[i umsumedan](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[t umsumedan](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[y umsumedan](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 1403 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Dzulqaidah 1443 H
07 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan
Jln.Imam Bonjol No.18 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Fikri Rizkillah
Npm : 1805160511
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1.Pertinggal





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

[f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[t umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan)

[y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1403 / 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 : 07 Juni 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fikri Rizkillah
N P M : 1805160511
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Dzulqaidah 1443 H
07 Juni 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :

1. Peringgal



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 0897/DSDM-UTC/L/2022
Lamp. : --

Medan, 13 Juli 2022

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan
di -

Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Program Studi Manajemen UMSU No. 1403/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 07 Juni 2022 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

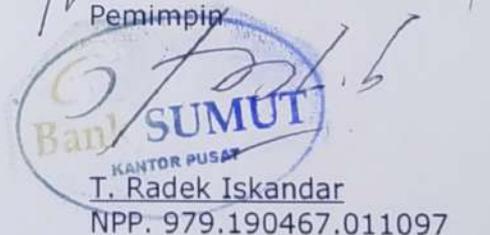
- Nama : Fikri Rizkillah
- NPM : 1805160511
- Program Studi : Manajemen
- Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat"

disetujui dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Dalam pelaksanaan survei, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan Divisi Sumber Daya Manusia dalam hal kebutuhan data-data terkait survei dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai pelaksanaan survei, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin



T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdri. Fikri Rizkillah
- File



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: 2400/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/5/2022

Nama Mahasiswa : Fikri Rizkillah
NPM : 1805160511
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 15/5/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nugraha Pratama, SE., MM *31/5/2022*

Judul Disetujui**) : *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Sumut Pusat.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *7, Juni, 2022*

Dosen Pembimbing

(*Nugraha Pratama, SE., MM.*)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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: 2400/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/5/2022

Kepada Yth.

Medan, 15/5/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fikri Rizkillah
NPM : 1805160511
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Kinerja Karyawan Kurang Disiplin Karena Akibatnya Kurangnya Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan
2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Penerapan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bank Sumut Pusat

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fikri Rizkillah)