

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI  
UMKM KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh**

**Nama : TRIAZI SURYA GUMILANG**  
**NPM : 1805160391**  
**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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : TRIAZI SURYA GUMILANG  
NPM : 1805160391  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Pengaji I

Pengaji II

MEISLEH, SE., M.Si.

ASWIN BANCIN, SE., M.Pd.

Pembimbing

DR. H. SYFI AZHAR, M.Pd.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRIAZI SURYA GUMILANG  
NPM : 1805160391  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

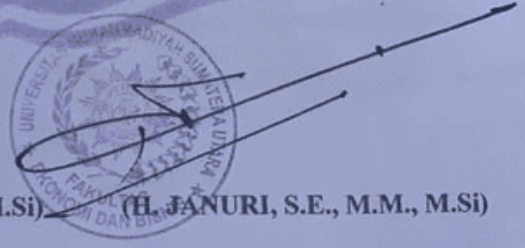
  
(Drs. M. ELFI AZHAR., M.Si)

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)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Triazi Surya Gumilang  
NPM : 1805160391  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Drs. M. Elfi Azhar, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2	revisi penggunaan kutipan - konseptual	8/9/22	
Bab 3	revisi hipotesis melalui y. et medan	8/9/22	
Bab 4	revisi y. et medan	8/9/22	
Bab 5	OK		
Daftar Pustaka	✓		
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si





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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TRIAZI SURYA GUMILANG**  
NPM : 1805160391  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS KOPERASI  
UMKM KOTA MEDAN**

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

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

Saya yang menyatakan



**TRIAZI SURYA GUMILANG**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Triazi Surya Gumilang  
NPM : 1805160391  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Maret 2022  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Triazi Surya Gumilang  
Email: [triazigumilang@gmail.com](mailto:triazigumilang@gmail.com)

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 40 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi**



## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY MEDAN CITY COOPERATIVE SERVICES**

**Triazi Surya Gumilang**

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

**Management Study Program**

**Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University of North  
Sumatra**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee productivity at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. This study aims to determine the effect of work discipline on employee productivity at the Medan City UMKM Cooperative Service. To determine the effect of motivation on employee productivity at the Department of Cooperatives of SMEs in Medan. This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee productivity at the Medan City UMKM Cooperative Service. The method in this study using a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Medan City UMKM Cooperative Service, totaling 40 people. The sample in this study was sampled using the saturated sample method where all members of the population were sampled as many as 40 people. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires distributed to employees of the Medan City UMKM Cooperative Service. The data analysis technique in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing (t test and F test), and the coefficient of determination. Data processing in this study uses the application Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for windows. Based on the results of the study, it showed that the partial compensation had a significant effect on the employees of the Medan City UMKM Cooperative Service. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employees of the Medan City UMKM Cooperative Office. The results of this study indicate that motivation partially has a significant effect on employees of the Medan City UMKM Cooperative Service. Based on the results of this study, compensation, work discipline and motivation simultaneously affect employee productivity at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City.*

**Keywords: Compensation, Work Discipline and Motivation**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang diajukan penulis adalah : **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**. Penulis menyadari bahwa selama penelitian dan penyusunan proposal ini nantinya akan mendapat kesulitan dan kendala dikarenakan terbatasnya pengalaman dan ilmu penulis. Untuk itu diharapkan bantuan yang berupa saran maupun bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material sehingga dapat terwujud sebagaimana proposal yang semestinya.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya alm Suhardi dan ibunda Sugiani, yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si sebagai ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc.Prof. Dr.Jufrizen, S.E,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. M. Elfi Azhar., M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Regen S.E., M.Si selaku Plt Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

11. Seluruh Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
12. Buat Abangda tersayang Dimas Aditya Pranowo, dan kakak Peggy Harinda, yang telah memberikan support kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya proposal ini.
13. Teman-teman saya Aryfhathi Sandika Sitepu, Arsyie Taufik dan Akbar Azizi yang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.
14. Terimakasih untuk teman dekat special saya Juni Kholizah, support sistem terbaik saya yang selama ini telah mendukung, membantu dan memberikan semangat dalam proses pengerjaan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Medan, September 2022

**Triazi Surya Gumilang**

**1805160391**



## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat penelitian.....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Produktivitas .....	9
2.1.1.1 Pengertian Produktifitas Pegawai.....	9
2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
2.1.1.4 Indikator- Indikator Produktivitas Pegawai.....	12
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	16
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	20
2.1.3 Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin.....	21
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.1.4 Motivasi.....	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	27
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	28
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	30
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai.....	33
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.....	35
2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai.....	36

2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai.....	37
2.3 Hipotesis.....	38
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Definisi Operasional.....	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Deskripsi Data.....	56
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	59
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	72
4.2 Pembahasan.....	78
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai.....	78
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.....	79
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai.....	79
4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai.....	81
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Produktifitas Karyawan.....	40
Tabel 3. 2 Indikator Kompensasi.....	41
Tabel 3. 3 Indikator Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3. 4 Indikator Motivasi.....	42
Tabel 3. 5 Rencana Penelitian.....	43
Tabel 3. 6 Populasi Penelitian.....	43
Tabel 3. 7 Skala Likert.....	46
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 3. 9 Hasil Uji Realibitas .....	50
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	58
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4. 5 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	59
Tabel 4. 6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4. 7 Skor Angket Motivasi.....	62
Tabel 4. 8 Skor Angket Variabel Produktivitas Pegawai.....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan.....	35
Gambar 2. 2 Pengaruh Disiplinn Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan.....	35
Gambar 2 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Karyawan.....	37
Gambar 2 .4 Paradigma Penelitian.....	38
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	53
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	54
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	66
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	68
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedisitas.....	70
Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai...74	
Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.75	
Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai.....76	
Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai.....	76

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Potensi Sumber Daya Manusia dalam system operasi perusahaan ini pada dasarnya adalah salah satu modal dan memainkan peran penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan upaya peningkatan sumber daya manusia semaksimal mungkin karena itu adalah kunci dan kesuksesan perusahaan bukan hanya tentang keunggulan teknologi dan pendanaan. Tetapi faktor manusia juga faktor terpenting

Dalam organisasi, konflik yang sering dihadapi pemimpin adalah meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini mengacu pada penggunaan oleh bisnis untuk memotivasi karyawan, mengawasi dan membangun budaya kerja yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Ini meningkatkan produktivitas kerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika bergabung dengan suatu organisasi, setiap organisasi memiliki kepentingan dan tujuan masing-masing. Bagi sebagian karyawan, keinginan untuk menghasilkan uang adalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan. Karena penghargaan merupakan bagian dari interaksi antara organisasi dengan manusia, maka mereka yang bekerja merasa dihargai oleh masyarakat sekitar dibandingkan dengan mereka yang tidak dapat bekerja melalui penghargaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung di kaitkan langsung dengan prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung ialah pemberian kompensasi yang tidak di kaitkan dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai, mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja, tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lain (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll.) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya.

Menurut Ariandi (2016) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi, kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hamali (2016) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”.



Berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan pihak Dinas Koperasi UMKM Kota Medan ditemukan adanya permasalahan terkait Sumber Daya Manusia, dimana kinerja pegawai masih belum optimal. Staff analis kepegawaian menyatakan bahwa sekitar 20% kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih belum maksimal yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang malas dalam bekerja. Penyebab hal tersebut diindikasikan karena disiplin kerja pegawai yang masih rendah yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu beberapa pegawai juga tidak menggunakan atribut secara lengkap.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain Disiplin Kerja, Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu selain disiplin alangkah baiknya jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan pada pekerjaan sehingga membuat kinerja yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) “Mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Menurut Robbins et al., (2018) “Menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Hamali (2016) “Mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang beralamat Jl. Gatot Subroto Km .77, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20126. Pengembangan UMKM Kota Medan masih menghadapi beberapa kendala seperti: permodalan, pemasaran, penggunaan teknologi, kemampuan sumber daya manusia dan perizinan usaha. Untuk mengatasi kendala dalam pengembangan UMKM tersebut, dibutuhkan peran pemberdayaan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang akan sangat berdampak pada pengembangan UMKM di Kota Medan.

Oleh karena itu untuk menjamin kelangsungan hidup Dinas Koperasi UMKM Kota Medan bagi masyarakat sekitar dan tercapainya hasil yang maksimal, Dinas Koperasi UMKM Kota Medan harus berupaya meningkatkan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan. Dari fenomena yang sering terjadi dalam masalah disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, bahwa masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam nya dengan dengan berbagai alasan bahkan tidak memberi informasi, hal ini dapat memperlambat kinerja karyawan dan mempengaruhi proses produksi kerja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan SDM. Adanya teknik teknik untuk dapat memelihara produktivitas karyawan , salah satunya adalah dengan “memberikan Motivasi kepada atasan dan bawahan”. Agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan arahan pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mendapatkan bentuk motivasi, yaitu materi dan non materi. Motivasi materi bentuknya berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, dan insentif. Sedangkan Motivasi non materi berbentuk seperti pelatihan pendidikan untuk karyawan berprestasi. Selain Disiplin Kerja dan Motivasi ada faktor yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai, diantaranya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi

yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Dari beberapa uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dapat di identifikasikan masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebagai berikut:

1. Motivasi Pegawai masih belum optimal dikarenakan tidak adanya motivasi dari dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.
2. Kompensasi yang berupa tunjangan kinerja yang belum memenuhi harapan pegawai yang masih dibawah UMR khusus untuk pegawai honorer.
3. Kedisiplinan pegawai masih belum optimal bisa dilihat dengan adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dikarenakan sering terlambatnya pegawai hadir ketempat kerja melewati jam yang ditentukan kantor.

### **1.3 Batasan Masalah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berharap pada identifikasi masalahnya, adapun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai identifikasi masalah yang di dapatkan di Dinas Koperasi

UMKM Kota Medan yaitu mengenai Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap produktivitas pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?
4. Apakah Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian berdasarkan perumusan masalah yang ingin di teliti oleh peneliti maka yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.



4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

## **1.6 Manfaat penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah teori atau wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan refrensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa akan mendatang, khususnya yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai.
- b. Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas**

###### **2.1.1.2 Pengertian Produktivitas Pegawai**

Secara umum Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”. Suatu perbandingan hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, adapun keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Hamali (2016) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Busro (2018) secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional.

Menurut Siswadi (2016) produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini akan mendorong untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam kerjanya.

#### **2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas kerja berarti perbandingan dan bisa dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan saat ini dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan saat ini memuaskan namun hanya apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara perorangan tugas, seksi, dan proses dengan lainnya. Pengukuran seperti itu memperlihatkan pencapaian yang relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan saat ini dengan targetnya dan inilah yang terbaik dalam pemusatan perhatian pada sasaran dan tujuan

### 2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor Produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu berpendapat bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, sehingga produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai cara.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut, Menurut Sutrisno (2018) ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,yaitu :

- 1.) Pelatihan
- 2.) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3.) Pengaruh antara atasan dan bawahan.

Berikut penjelasan factor-faktor produktivitas kerja menurut dalam Sutrisno (2018) :

#### 1) Pelatihan

Pelatihan kerja yaitu untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil untuk meningkatkann kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh antara atasan dan bawahan

Pengaruh atasan dan bawahan akan mempengaruhi keegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.1.4 Indikator- Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2018) Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebankan kepada mereka.



2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu jugaharapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dalam jurnal R. Hidayat (2014) indikator produktivitas kerja adalah:

### a. Kedisiplinan kerja karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan .

### b. Peningkatan prestasi karyawan

Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

### c. Tanggung jawab karyawan

Seorang karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar tidak terjadi kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi yang layak. Akan

tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia lainnya.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

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 Hamali (2016) mengemukakan bahwa, kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

### 2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Tujuan dan manfaat Kompensasi Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja, sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus membayar kompensasi atau berupa gaji.
2. Kepuasan kerja, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan Menurut Handoko (2014), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil, besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan
2. Asas layak dan wajar, suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Davis dan Werther (Marwansyah, 2016) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.



### **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 Kesiediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas 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.
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.
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. 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.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

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

Menurut Bangun (2012) kompensasi dapat diterima dengan sistem pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dengan kata lain bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran secara langsung berupa :

a. Gaji Pokok

Gaji Pokok adalah gaji dasar (base pay) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.

b. Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif.

c. Bonus

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

d. Insentif

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

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan mengikuti peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi”.

Menurut Rivai (2014) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin

adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Darmawan (2018) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap dan perbuatan yang sesuai peraturan dan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan pada teori diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Sinambela (2016) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Perusahaan organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pemimpinnya.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

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

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh atasan. Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasamendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada,



maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya bejanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan erat dengan sikap pemimpin terhadap pegawai bawahannya itu sendiri.

#### 2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. (Sutrisno 2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu yang terdiri dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap norma yaitu, mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran
  - a. Para pegawai harus datang tepat waktu
  - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir
  - c. Menerima kosekuensi atas ketidakhadiran
2. Waktu kerja
  - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja
  - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
  - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan berpakaian
  - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapihan.

- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
  - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan melakukan pekerjaan
- a. Ketelitian dalam bekerja.
  - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
  - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli tentang indikator disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin terdiri dari : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, tujuan & kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli (Winardi, 2014) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri

seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas, oleh itu motivasi terkadang dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

#### **2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi**

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Djamarah (2015) manfaat motivasi adalah :

1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
2. Motivasi sebagai penggerak, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

3. Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang harus diabaikan

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efesiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Kadarisman (2012) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat di lakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.

### 2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2018) menyatakan factor- faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya

penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana.

2. Faktor Ekstern Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan kerja, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang 20 bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.



- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi**

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. (Siagian, 2016) memberikan pendapat motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, adalah suatu usaha melakukan sesuatu dengan sungguh sungguh demi tercapainya tujuan
- 2) Orientasi Masa, adalah gambaran tentang masa depan.
- 3) Tingkat Cita-cita yang tinggi, adalah suatu gambar mengenai pencapaian
- 4) Orientasi tugas/sasaran, adalah gambaran tentang tugas
- 5) Usaha untuk maju, adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

- 6) Ketekunan, adalah kemampuan bertahan ditengah tekanan ataupun kesulitan

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat di lihat melalui anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. Kemudian dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kekerabatan dan hubungan dengan rekan kerja (kekerabatan), sehingga menimbulkan sikap yang positif bagi karyawan seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

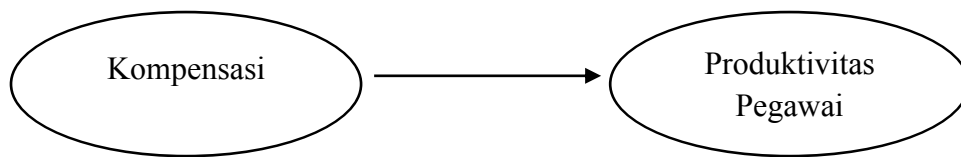
### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan kompensasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun (Kasmir, 2015).

Menurut Wirawan (2014) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktifitas mereka..

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Andriany (2019), Jufrizen (2018), Jufrizen (2016), Ardianty (2018), Jufrizen et al., (2019), Lesmana et al., (2021), Farisi et al., (2021), Azhar et al., (2020), Harahap & Khair (2019), Jufrizen, (2017), Jufrizen (2015), Jufrizen et al., (2017), Arifin (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dari hasil kerja yang diberikan karyawan selama ini, bisa berupa intensif atau bonus dari hasil lembur dan tunjangan asuransi dan lainnya dapat memberikan peningkatan produktivitas kinerja karyawan lebih baik lagi.



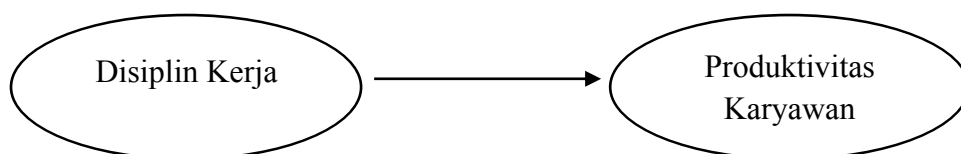
**Gambar 2. 1**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

**2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas bahwa Disiplin adalah setiap pegawai selalau mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2015), Jufrizen (2018), Jufrizen (2016), Kamal (2015), Arif et al., (2019), Arda (2017), Arianty (2016), Nasution & Lesmana (2018), Prayogi et al., (2019), Harahap & Tirtayasa, (2020), Faustyna & Jumani (2015), Farisi et al., (2020), Azhar et al., (2020), Siswadi (2016), Bahri (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2. 2**

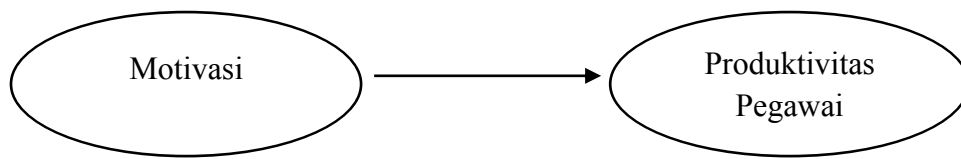
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

### 2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara, (2017) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian Lesmana, (2019), Jufrizen (2017), Hasibuan & Silvy (2019), Jufrizen & Pulungan, (2017), Fransiska & Tupti, (2020), Jufrizen et al., (2020), Tanjung (2018), Marjaya & Pasaribu, (2019), Rizal & Radiman, (2019), Jufrizen, (2017), Andayani & Tirtayasa, (2019), Ainanur & Tirtayasa, (2018), Gultom (2014), Harahap & Tirtayasa (2020), T. Hidayat et al., (2020), Farisi et al., (2020), Rosmaini & Tanjung, (2019) dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Saripuddin & Handayani (2018), Jufrizen & Hadi (2021). Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) , Jufrizen (2018) , Prayogi & Nursidin, (2018), Siswadi & Lestari, (2021), Iskandar & Yusnandar (2021), Jufrizen & Sitorus (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.



**Gambar 2.3**

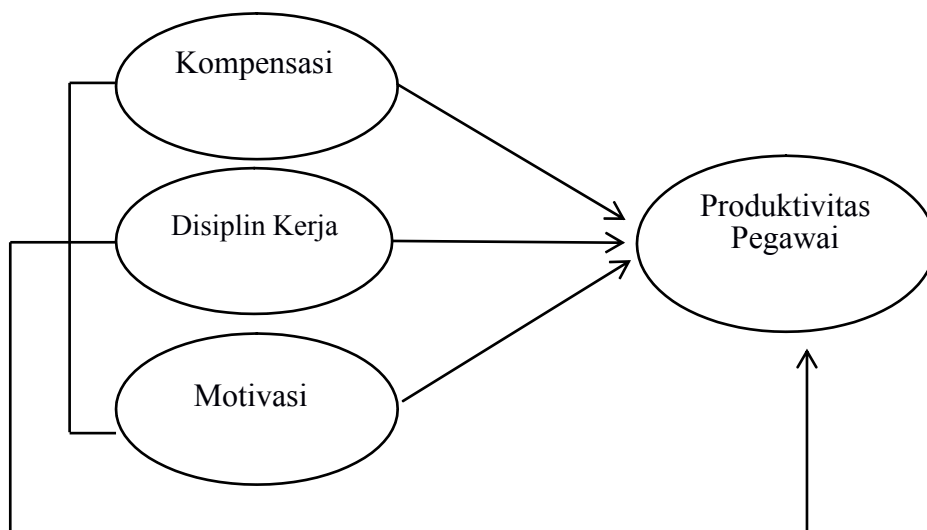
**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

**2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi kompensasi ,motivasi dan disiplin kerja maka akan membuat produktivitas pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution & Lesmana, (2018), Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Andriany, (2019), Jufrizen (2016), Farisi, S., & Pane (2021), Harpis & Bahri (2020), Azhar et al., (2020), Harahap & Khair (2019).

Hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Krisnanda & Sudibya, (2014) disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian penelitian diatas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
2. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
4. Adanya Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas pegawai.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional menurut Sugiyono (2017), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reabilitasnya. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi, dan

Produktivitas. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

**a. Produktivitas Pegawai (Y)**

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. (Sutrisno, 2018). Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator produktifitas karyawan adalah :

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Produktivitas Pegawai**

No	Indikator
1	Kemampuan
1	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat Kerja
4	Pengembangan Diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber : (Sutrisno, 2018)

**b. Kompensasi (X1)**

Menurut Simamora (2016), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

**Tabel 3. 2**  
**Indikator Kompensasi**

No	Indikator
1	Upah dan Gaji
1	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sumber : (Simamora, 2016)

**c. Disiplin Kerja (X2)**

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. Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Disiplin kerja adalah :

**Tabel 3. 3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Kehadiran
2	Waktu Kerja
3	Peraturan Berpakaian
4	Peraturan Pekerjaan

Sumber : Sutrisno (2018)

**d. Motivasi (X3)**

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik

dan berkualitas. Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Motivasi kerja adalah :

**Tabel 3. 4**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi Kerja
3	Fasilitas Kerja
4	Prestasi Kerja
5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : Afandi (2018)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang bertempat di Jalan Gatot Subroto Km .77, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian ini dimulai Desember 2021 sampai dengan Januari 2021.

Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3. 5**  
**Rencana Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Desember 2021				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset																				
1	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini ada pada seluruh pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebanyak 40 pegawai.

**Tabel 3. 6 Populasi Penelitian**

NO	DATA PEGAWAI	JUMLAH
1	Sekretaris	1
1	Adm umum	2
3	Kasubbag umum	1
4	Pengelola sarana dan prasarana kantor	1
5	Kasubbag keuangan dan penyusunan program	1
6	Pengadministrasi keuangan	2
7	Bendahara	1
8	Penyusun program anggaran & pelaporan	5
9	Kabid kelembagaan dan	1

	pengawasan	
10	Kasi kelembagaan koperasi	1
11	Pengelola kebijakan & kelembagaan koperasi	1
12	Pengelola kerjasama & investasi	1
13	Pengelola permodalan koperasi & UMKM	1
14	Kasi pengawasan pemeriksaan & penilaian kesehatan	1
15	Pengelola data kelembagaan	1
16	Penyusun bahan kerjasama pelatihan	1
17	Kabib pemberdayaan usaha kecil	1
18	Fasilitator promosi	1
19	Penyusun promosi & kerjasama	1
20	Pranata promosi	1
21	Kasi peningkatan kualitas sdm kewirausahaan	1
22	Analisis data dan informasi	1
23	Pengelola data kelembagaan	1
24	Kabib pemberdayaan & pengembangan koperasi	1
25	Kasi fasilitas usaha koperasi	1
26	Pengolah data	1
27	Kasi pengembangan, penguatan dan perlindungan koperasi	1
28	Penyusun rencana kemitraan usaha besar	3
29	Kasi peningkatan kualitas sdm koperasi	1
30	Penyusun rencana sarana pengembangan usaha	2
31	Kasi pengembangan, penguatan dan perlindungan usaha kecil	1
	TOTAL	40

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Dari pengertian yang disampaikan oleh para ahli di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diambil berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu yang dianggap dapat mewakili populasi secara menyeluruh.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berjumlah 40 orang.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

### **3.5.1 Observasi**

Menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis.



### 3.5.2 Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel 3. 7 Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari ketiga metode tersebut. Maka akan digunakan bebrapa rumus dalam pengujiannya, yaitu

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :



- r = Koefisien korelasi
- n = Sampel
- = Jumlah pengamatan variable (x)
- = Jumlah pengamatan variable (y)
- = Jumlah kuadrat pengamatan variable (x)
- = jumlah kuadrat pengamatan variable (y)
- = Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)
- = Variabel terkait (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1.  $H_0: \rho$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid).
2.  $H_1: \rho \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid}

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang di hitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( sig 2 tailed  $\leq \alpha$  0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitug  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05( sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0.05).

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Nilai R hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
Produktivitas Pegawai (Y)	Y1	0,777	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y2	0,651	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y3	0,739	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y4	0,856	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y5	0,885	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y6	0,777	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y7	0,651	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y8	0,739	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y9	0,856	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Y10	0,885	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X1)	X1	0,500	0.3120	0,001 < 0,05	Valid
	X <sup>1</sup>	0,778	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,740	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X4	0,718	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,655	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,778	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0,703	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X2	0,871	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,872	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,784	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,703	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X7	0,871	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X8	0,872	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	Motivasi (X3)	X1	0,770	0.3120	0,000 < 0,05
	X2	0,879	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,798	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,646	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,790	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X7	0,770	0.3120	0,000 < 0,05	Valid
	X8	0,879	0.3120	0,000 < 0,05	Valid

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas

pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden yang sama yaitu pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha* dari *Cronbach*, dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus *alpha* sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

= Jumlah varians butir

= Varians total

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable
  - b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standart	Keterangan
Produktivitas Pegawai (Y)	0,930	0,60	Reliabel
kompensasi (X1)	0,914	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,783	0,60	Reliabel

### 3.6 Teknik Analisis Data

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

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

- Y = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Koefisien regresi (bilangan konstanta)
- $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk
- $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk
- $\beta_3$  = Koefisien regresi untuk
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Produktivitas Pegawai apakah berpengaruh positif atau negatif. Jika harga koefisien beta dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  bernilai positif, maka Produktivitas Pegawai akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka Produktivitas Pegawai akan semakin rendah (berkurang).

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

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

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat ( $X$ ) dan variabel bebas ( $Y$ ) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value*, *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan yang dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah jika  $VIF < 10$  atau jika *tolerance value*  $> 0,1$  (Sujarwani & Wiratna, 2019).

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.3 Uji Hipotesis**

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

#### **3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)**

Menurut Sugiyono (2017) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai sig  $< 0,05$  dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

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



(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- t = Nilai t  
 n = Jumlah sampel  
 r = Korelasi parsial yang ditentukan



**Gambar 3. 1**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Kriteria pengujian :

1. Jika  $>$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) dengan variabel terikat (Produktivitas pegawai).
2. Jika  $<$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, bahwa variabel bebas (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) dengan variabel terikat (Produktivitas pegawai).

#### **3.6.3.2 Uji F (Simultan)**

Model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan dimana nilai sig dibawah 0,05 maka variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap



variabel terikat (dependen). Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya motivasi dan loyalitas terhadap kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut :



(Sugiyono, 2017 hal. 223)

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel



**Gambar 3. 2**

### **Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

Kriteria pengujian :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) dengan variabel terikat (Produktifitas pegawai).

2. Jika  $<$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) dengan variabel terikat (Produktifitas pegawai).

### 3.6.4 Koefisien Determinansi

Koefisien determinansi yang dinotasikan dengan  $d$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinansi ( $d^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen, tujuan analisis ini untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $d^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasannya (Sujarwani & Wiratna, 2019).

$$d^2 = \frac{r^2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

$d$  = Koefisien determinansi

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel kepuasan (X1), 8 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X2), 8 pertanyaan untuk variabel motivasi (X3) dan 10 pertanyaan untuk variabel produktivitas pegawai. Angket disebarakan ini diberikan kepada 40 pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.1.1 Indentitas Responden

Untuk melihat indentitas responden maka dapat dilihat dari karateristik responden berikut ini.

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4. 1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	25	62,5	62,5	62,5
	Laki-Laki	15	37,5	37,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

*Sumber: Olah data SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (62,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (37,5%). Berdasarkan presentase diatas yang menjadi mayoritas responden di kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan adalah berjenis kelamin perempuan.

#### 4.1.1.2 Kelompok Usia

**Tabel 4. 2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30 tahun	13	32,5	32,5	32,5
	31-40 tahun	15	37,5	37,5	70,0
	41-50 tahun	8	20,0	20,0	90,0
	>50 tahun	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Olah data SPSS (2022)*

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat persentase umur dari responden di kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), yang 41-50 sebanyak 8 orang (20,0%) dan kemudian yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (10,0%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

#### 4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

##### **Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	1	2,5	2,5	2,5
Diploma III	5	12,5	12,5	15,0
S1	32	80,0	80,0	95,0
S <sup>2</sup>	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Olah data SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa dilihat presentase dari tingkat pendidikan responden di kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dimana lulusan SMA sebanyak 1 orang (2,5%), lulusan Diploma III sebanyak 5 orang (12,5%),lulusan S1 sebanyak 32 orang (80,0%) dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (5,0%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden pendidikan terakhir S1.

#### 4.1.1.4 Masa Bekerja

**Tabel 4. 3**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

##### **Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	5	12,5	12,5	12,5
5-10 tahun	19	47,5	47,5	60,0
11-20 tahun	11	27,5	27,5	87,5
>20 tahun	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Olah data SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa dilihat presentase dari Lama Bekerja responden di kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dimana masa kerja, 1-5 tahun

sebanyak 5 orang (12,5%), 5-10 tahun sebanyak 19 orang (47,5%), 11-20 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), dan lebih dari 20 tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja lebih dari 5-10 tahun .

#### 4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah disebar kepada pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan .

##### 4.1.2.1 Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Skor Angket Variabel Kompensasi**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	65,0%	12	30,0%	2	5,0%	-	-	-	-
2	19	47,5%	18	45,5%	3	7,5%	-	-	-	-
3	20	50,0%	16	40,0%	4	10,0%	-	-	-	-
4	23	57,5%	15	37,5%	2	5,0%	-	-	-	-
5	14	35,0%	21	52,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
6	19	47,5%	19	47,5%	2	5,0%	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

1. Jawaban responden saya merasa gaji atau upah yang diberikan instansi sudah sesuai dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,0%.
2. Jawaban responden gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar/pokok mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
3. Jawaban responden walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun instansi tidak memberikan bonus/tunjangan tambahan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,0%.
4. Jawaban responden prestasi kerja saya dihargai dengan pemberian bonus tahunan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
5. Jawaban responden upah insentif yang diberikan instansi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
6. Jawaban responden pemberian insentif kepada saya sudah sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.

#### **4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,5%	25	62,5%	8	20,0%	4	10,0%	-	-
2	2	5,0%	17	42,5%	15	37,5%	6	15,0%	-	-
3	19	47,5%	5	12,5%	13	32,5%	6	15,5%	-	-
4	18	45,5%	14	35,0%	6	15,0%	2	5,0%	-	-
5	4	10,0%	25	62,5%	8	20,0%	3	7,5%	-	-
6	6	15,0%	15	37,5%	13	32,5%	6	15,5%	-	-
7	5	12,5%	20	50,0%	14	35,0%	-	-	1	2,5%
8	8	15,5%	18	45,5%	12	30,0%	2	5,0%	-	-

Penjelasan dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja bahwa:

1. Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,5%.
2. Jawaban responden saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,5%.
3. Jawaban responden saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
4. Jawaban responden saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,5%.
5. Jawaban responden saya selalu berpakaian rapi dan mengenakan seragam sesuai peraturan instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,5%.



6. Jawaban responden saya selalu menggunakan tanda pengenal saat berada dilingkungan instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%.
7. Jawaban responden saya selalu mengikuti aturan pekerjaan yang berlaku di instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,0%.
8. Jawaban responden karyawan yang tidak menaati aturan atau kesalahan akan dikenakan sanksi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,5%.

#### 4.1.2.3 Variabel Motivasi ( X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi ( X3) sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**

**Skor Angket Variabel Motivasi**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55,0%	8	20,0%	9	22,5%	-	-	1	2,5%
2	13	32,5%	11	27,5%	10	25,0%	5	12,5%	1	2,5%
3	12	30,0%	16	40,0%	10	25,0%	2	5,0%	-	-
4	15	37,5%	16	40,0%	9	22,5%	-	-	-	-
5	9	37,5%	21	52,5%	9	22,5%	1	2,5%	-	-
6	25	55,0%	8	20,0%	9	22,5%	1	2,5%	-	-
7	17	42,5%	8	20,0%	10	25,0%	4	10,0%	1	2,5%
8	12	30,0%	16	40,0%	10	25,0%	2	5,0%	-	-

Penjelasan dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa :

1. Jawaban responden saya selalu melakukan pekerjaan dengan bertanggung mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,0%.
2. Jawaban responden saya bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 32,5%.
3. Jawaban responden saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan produktivitas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,0%.
4. Jawaban responden bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan adalah hal yang utama mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,0%.
5. Jawaban responden saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
6. Jawaban responden banyak manfaat yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,0%.
7. Jawaban responden saya mampu bekerja sesuai dengan standar instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,5%.
8. Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40,0%.

#### 4.1.2.4 Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Produktivitas Pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Skor Angket Variabel Produktivitas Pegawai**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	47,5%	16	40,0%	5	12,5%	-	-	-	-
2	21	52,5%	13	32,5%	6	15,0%	-	-	-	-
3	18	45,0%	17	42,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
4	17	42,5%	12	30,0%	8	20,0%	2	5,0%	1	2,5%
5	15	37,5%	14	35,0%	7	17,5%	4	10,0%	-	-
6	19	47,5%	16	40,0%	5	12,5%	-	-	-	-
7	23	57,5%	12	30,0%	5	12,5%	-	-	-	-
8	18	45,0%	17	42,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
9	20	42,5%	12	30,0%	8	20,0%	-	-	-	-
10	14	35,0%	15	37,5%	7	17,5%	4	10,0%	-	-

Penjelasan dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel produktivitas pegawai bahwa :

1. Jawaban responden saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
2. Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melakukan tugas pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,5%.

3. Jawaban responden pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,0%.
4. Jawaban responden saya bekerja saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,5%.
5. Jawaban responden saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.
6. Jawaban responden terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
7. Jawaban responden saya dapat mengembangkan diri di instansi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
8. Jawaban responden instansi membuka peluang untuk pengembangan dan pelatihan keterampilan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,0%.
9. Jawaban responden saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,5%.
10. Jawaban responden hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

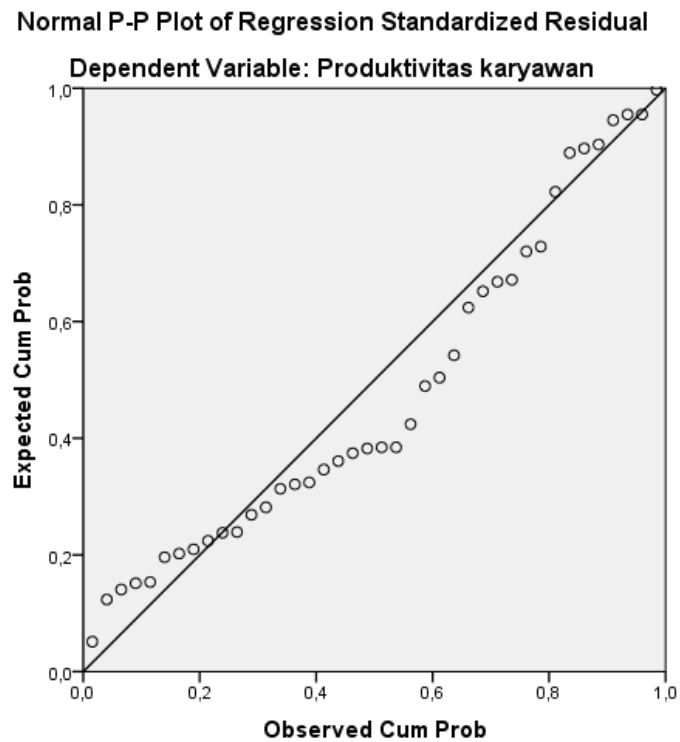
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

#### 4.1.3.1 Uji Normalitas

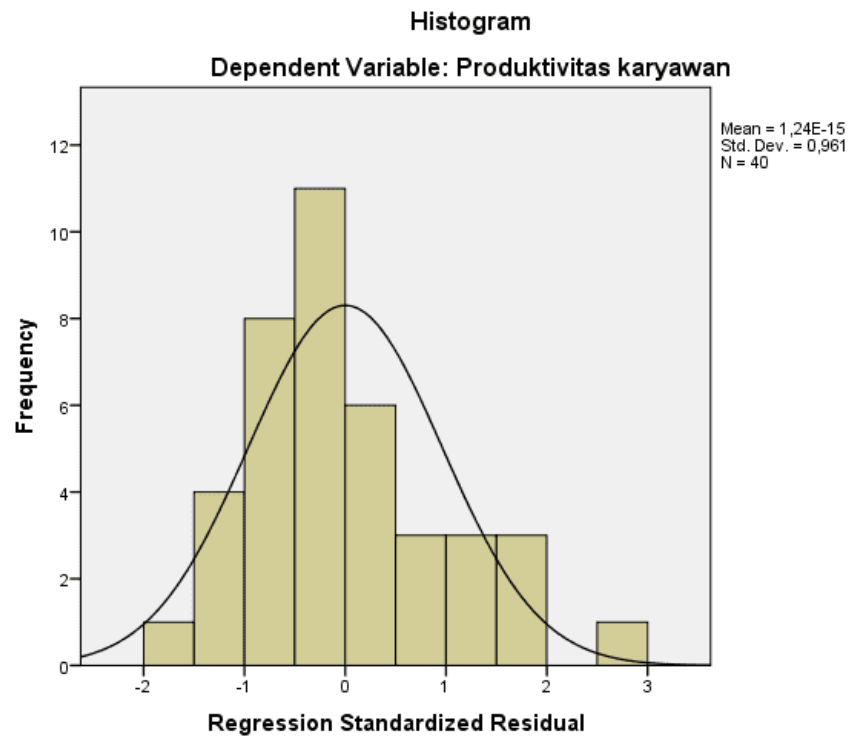
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independent memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan *probability plot* dan histogram.



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas**

*Sumber: Data diolah SPSS(2022)*

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.



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

*Sumber: Data diolah SPSS(2022)*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

#### 4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variable independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 0,1$  maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,864	1,157
	Disiplin Kerja	,984	1,016
	Motivasi	,852	1,174

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

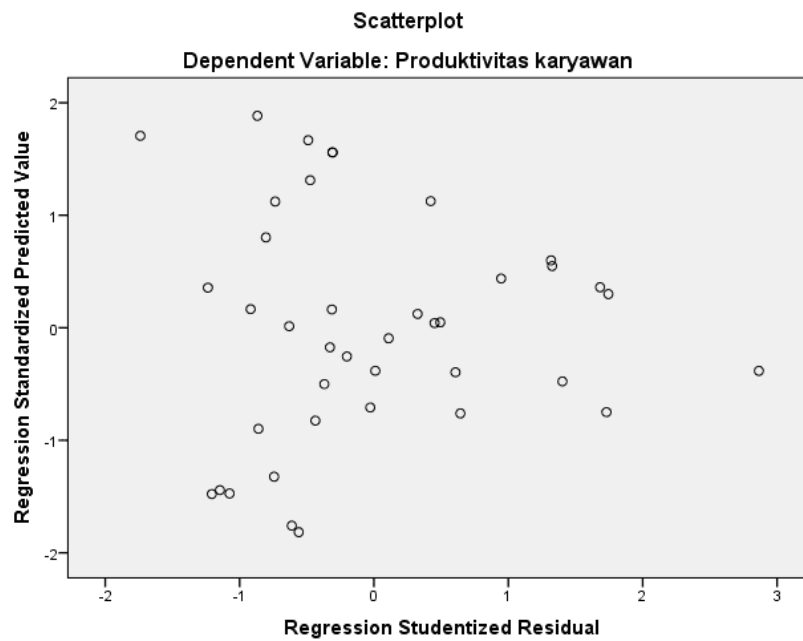
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar  $> 0,01$  dan nilai *VIF*  $< 10$  hal ini membuktikan bahwa nilai *VIF* setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedasita

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regrasi dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titi-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka terjadi heteroskedisitas.
- b) Jika tidak ada pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedisitas.





**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedisitas**

*Sumber: Data diolah SPSS (2022)*

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

#### **4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah produktivitas pegawai sebagai variabel dependen dan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen dan variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,729	6,664		-2,060	,047
	Kompensasi	1,017	,238	,398	4,275	,000
	Disiplin Kerja	,310	,113	,238	2,730	,010
	Motivasi	,625	,105	,558	5,946	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

*Sumber: Data diolah SPSS (2022)*

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui nilai-nilai regresi linier yaitu sebagai berikut:

- 1) Konstanta = -13,729
- 2) Kompensasi = 1,017
- 3) Disiplin Kerja = 0,310
- 4) Motivasi = 0,625

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = -13,729 + 1,017X_1 + 0,310X_2 + 0,625 X_3$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar -13,729 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan, maka produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan akan meningkat sebesar -13,729.

- 2) sebesar 1,017 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas pegawai sebesar 10,17% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) sebesar 0,310 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 31% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) sebesar 0,625 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 62,5% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.5.1 Uji t (Parsial)**

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

- a) Jika  $t > t_{table}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika  $t < t_{table}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik  $t$  sebagai berikut.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji  $t$  (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,729	6,664		-2,060	,047
	Kompensasi	1,017	,238	,398	4,275	,000
	Disiplin Kerja	,310	,113	,238	2,730	,010
	Motivasi	,625	,105	,558	5,946	,000

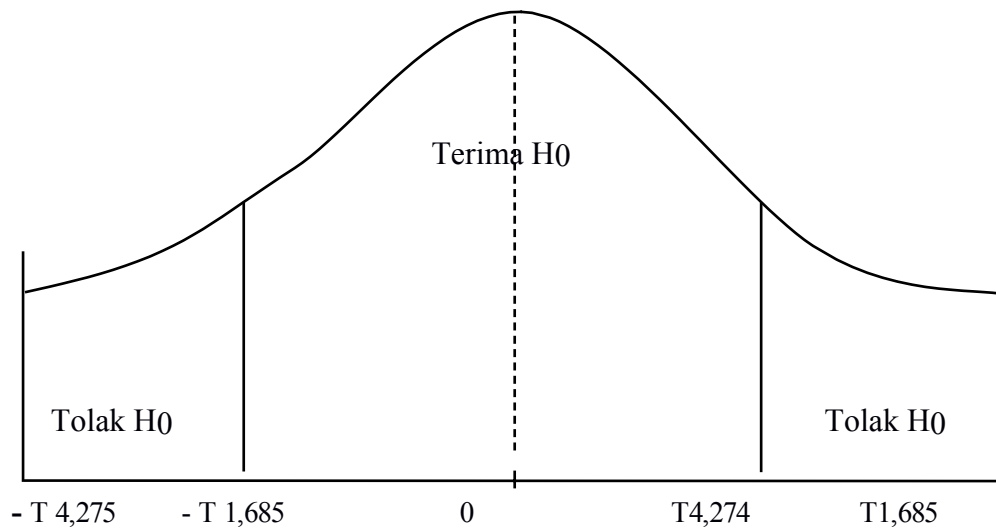
a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas diperoleh untuk variabel Kompensasi sebesar 4,275 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $40 - 2 = 38$ ), diperoleh 1,685. Berdasarkan hasil diperoleh  $4,275 > 1,685$ , dengan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan yang  $\alpha$  ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

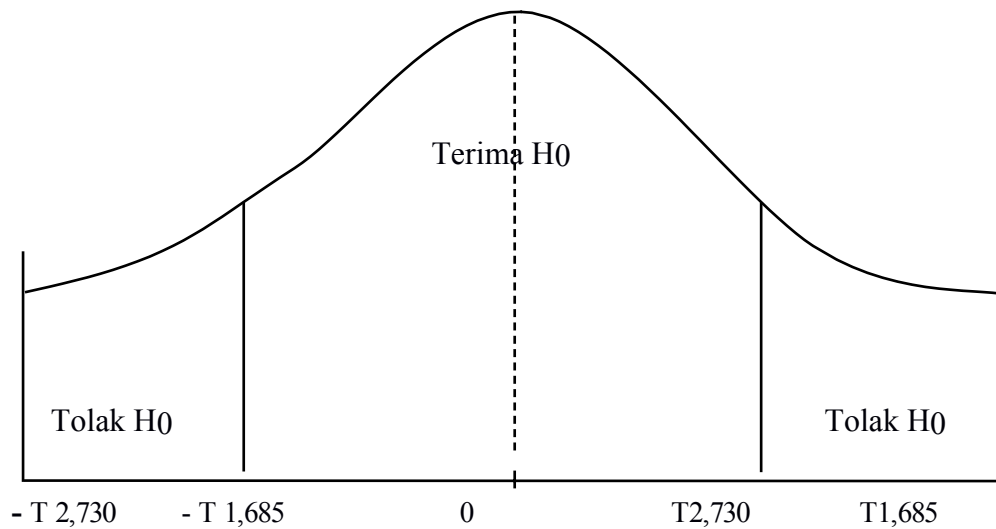


**Gambar 4. 4**

### **Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,730 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $40 - 2 = 38$ ), diperoleh 1,685. Berdasarkan hasil diperoleh  $2,730 > 1,685$ , dengan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan yang  $\alpha$  ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,010 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

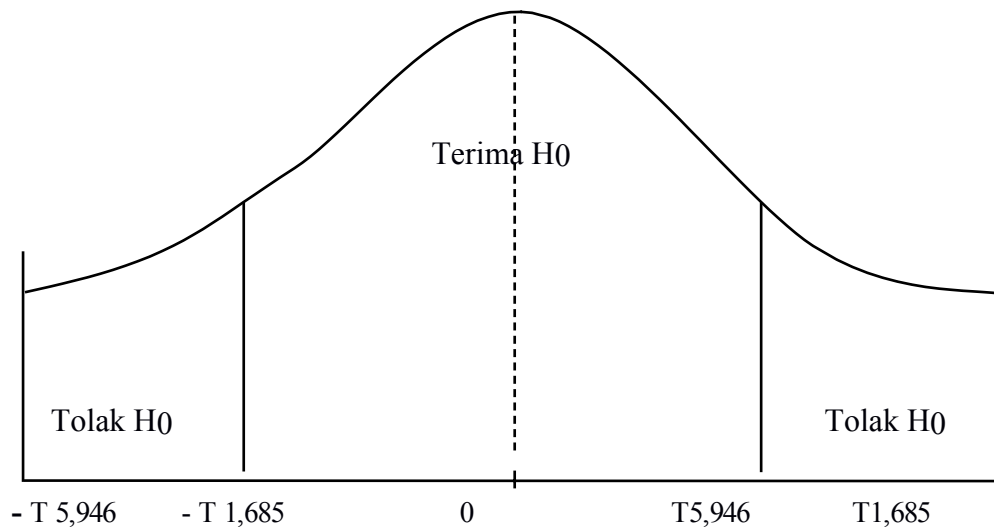


**Gambar 4. 5**

### **Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

#### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas diperoleh untuk variabel Motivasi sebesar 5,946 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $40 - 2 = 38$ ), diperoleh 1,685. Berdasarkan hasil diperoleh  $5,946 > 1,685$ , dengan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan yang  $\alpha$  ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.



**Gambar 4. 6**

### **Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

#### **4.1.5.2 Uji F ( Simultan)**

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai) dan sekaligus menguji hipotesis ketiga.

Pengujian ini menggunakan kriteria jika  $p\text{-value} < \text{level of significant}$  yang ditentukan maka variabel indepeden secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai  $F$ . Jika  $F > F_{\text{tabel}}$  maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variable dependen. dapat dihitung dengan cara ,  $dk = n-k-1 = F (40 - 2 -1) = 37$

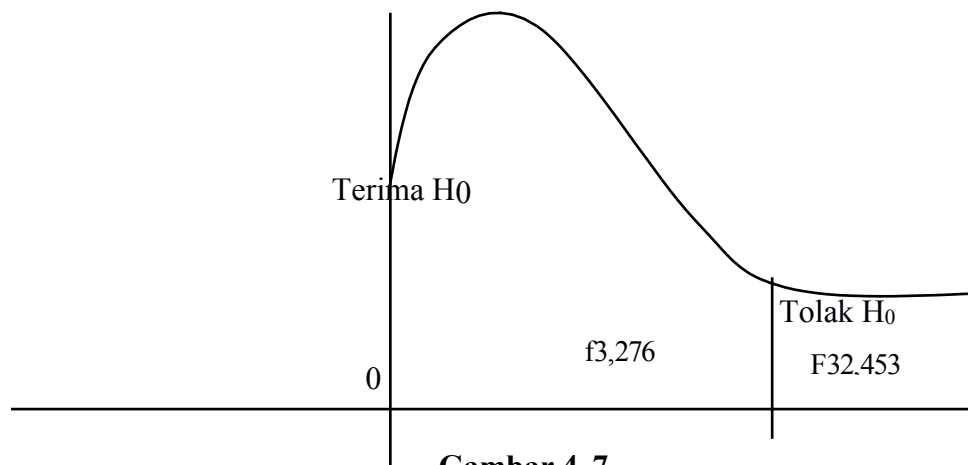
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji F ( Simultan)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275,470	3	425,157	32,453	,000b
	Residual	471,630	36	13,101		
	Total	1747,100	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebesar 32,453 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $40- 2-1= 37.$ ), di peroleh F tabel 3,276. Berdasarkan hasil diperoleh  $32,453 > 3,276$ , dengan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan yang  $\alpha$  ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, ini berarti ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) yang signifikan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.



**Gambar 4. 7**  
**Kriteria Pengujian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai**



#### 4.1.5.3 Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,708	3,620

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

b. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Dari hasil di dapatkan nilai *Adjust R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.730 yang artinya pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas pegawai sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya (27,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Kompensasi, terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, diperoleh  $t_{hitung} 4,275 > t_{tabel} 1,685$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Andriany (2019), Jufrizen (2018), Jufrizen (2016), Ardianty (2018), Jufrizen et al., (2019), Lesmana et al., (2021), Farisi et al., (2021), Azhar et al., (2020), Harahap & Khair (2019), Jufrizen, (2017), Jufrizen (2015), Jufrizen et al., (2017), Arifin (2017)

menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dari hasil kerja yang diberikan karyawan selama ini, bisa berupa intensif atau bonus dari hasil lembur dan tunjangan asuransi dan lainnya dapat memberikan peningkatan produktivitas kinerja pegawai lebih baik lagi.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, diperoleh  $t_{hitung} 2,730 > t_{tabel} 1,685$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,010 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2015), Jufrizen (2018), Jufrizen (2016), Kamal (2015), Arif et al., (2019), Arda (2017), Arianty (2016), Nasution & Lesmana (2018), Prayogi et al., (2019), Harahap & Tirtayasa, (2020), Faustyna & Jumani (2015), Farisi et al., (2020), Azhar et al., (2020), Siswadi (2016), Bahri (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Motivasi terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, diperoleh  $t_{hitung} 5,946 > t_{tabel} 1,685$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan

antara Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja yang dikatakan baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal dan maksimal. Rendahnya pemberian motivasi kerja menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidak dapat mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, Memberikan motivasi baik berupa materi ataupun apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan semangat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat lebih baik lagi, sehingga produktivitas pegawai dalam bekerja akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian Lesmana, (2019), Jufrizen (2017), Hasibuan & Silvy (2019), Jufrizen & Pulungan, (2017), Fransiska & Tupti, (2020), Jufrizen et al., (2020), Tanjung (2018), Marjaya & Pasaribu, (2019), Rizal & Radiman, (2019), Jufrizen, (2017), Andayani & Tirtayasa, (2019), Ainanur & Tirtayasa, (2018), Gultom (2014), Harahap & Tirtayasa (2020), T. Hidayat et al., (2020), Farisi et al., (2020), Rosmaini & Tanjung, (2019) dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Saripuddin & Handayani (2018), Jufrizen & Hadi (2021). Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) , Jufrizen (2018) , Prayogi & Nursidin, (2018), Siswadi & Lestari, (2021), Iskandar & Yusnandar (2021), Jufrizen & Sitorus (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh  $32,423 > 3,276$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,730 atau senilai 73,0% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution & Lesmana, (2018), Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Andriany, (2019), Jufrizen (2016), Farisi, S., & Pane (2021), Harpis & Bahri (2020), Azhar et al., (2020), Harahap & Khair (2019), Krisnanda & Sudibya, (2014) disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Medan.

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
4. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya bagi pemimpin lembaga perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya

pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.

2. Motivasi dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada suatu lembaga, oleh sebab itu motivasi harus ditingkatkan lagi dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusifitas di tempat kerja. Selain itu pengembangan karier karyawan perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen dan juga dengan adanya pemberian reward dan pujian. sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi produktivitas pegawai

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 40 responden yaitu pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariandi, F. (2016). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. Salemba Empat.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.



- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Darmawan, M. (2018). *Kiat Percepatan Kinerja UMKM Dengan Modal. Strategi Orientasi Berbasis Lingkungan*. Deepublish.
- Djamarah, S. B. (2015). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero)

- Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati). *Diponegoro Journal of Accounting IESP Majority Economic and Business Faculty UNDIP*, 3(1), 1–14.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrijen, J., Siswadi, Y., Arif, M., & Syaofani, P. E. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajagrafindo. Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan* (Edisi Satu). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barfus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312–324.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). CV Alfabeta.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology, 2010*, 742–750.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, November*, 216–222.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Robbins, S., & Timothy, J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work , Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/385>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sujarwani, V., & Wiratna. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya Triazi Surya Gumilang (1805160391) Mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedang melakukan penelitian (tugas akhir/skripsi) dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**, oleh karena itu dibutuhkan dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujur jujurnya.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian saya. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

### **A. Identitas Responden**

1. No. Responden : ..... ( Di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
3. Usia : ..... tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Lama Bekerja : .....( Bulan) / (Tahun)

### **B. Petunjuk Pengisian**

Berikan tanda ( ✓ ) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

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

**Variabel Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji Pokok</b>						
1	Saya merasa gaji atau upah yang diberikan instansi sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar/pokok					
<b>Kompensasi Variabel</b>						
3	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun instansi tidak memberikan bonus/tunjangan tambahan					
4	Prestasi kerja saya dihargai dengan pemberian bonus tahunan					
<b>Insentif</b>						
5	Upah insentif yang diberikan instansi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
6	Pemberian insentif kepada saya sudah sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku					

**Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kehadiran</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
<b>Waktu Kerja</b>						
3	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
4	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu					
<b>Peraturan Berpakaian</b>						
5	Saya selalu berpakaian rapi dan mengenakan seragam sesuai peraturan instansi					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal saat berada dilingkungan instansi					
<b>Peraturan Pekerjaan</b>						
7	Saya selalu mengikuti aturan pekerjaan yang berlaku di instansi					

8	Karyawan yang tidak menaati aturan atau kesalahan akan dikenakan sanksi					
---	---	--	--	--	--	--

### Variabel Motivasi (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan bertanggung jawab					
2	Saya bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas					
<b>Orientasi Masa</b>						
3	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan					
4	Bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan adalah hal yang utama					
<b>Tingkat cita-cita</b>						
5	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
6	Banyak manfaat yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan ini					
<b>Orientasi Tugas</b>						
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar instansi					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan					

### Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melakukan tugas pekerjaan					
<b>Hasil yang dicapai</b>						
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target instansi					
4	Saya bekerja saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak					



	terjadi kesalahan					
	<b>Semangat Kerja</b>					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Pengembangan Diri</b>					
7	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan ini					
8	Instansi membuka peluang untuk pengembangan dan pelatihan keterampilan karyawan					
	<b>Mutu</b>					
9	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
10	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi					

## LAMPIRAN

## Nilai Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

KOMPENSASI (X1)							
NO	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	5	4	4	4	25
2	4	5	4	3	4	5	25
3	4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	4	5	29
7	5	5	4	4	4	5	27
8	5	5	4	4	4	5	27
9	5	5	3	5	3	5	26
10	4	4	5	5	5	4	27
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	4	5	5	5	4	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	5	5	4	5	28
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	5	5	5	4	28
17	5	5	4	4	4	5	27
18	5	4	4	5	4	4	26
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	4	3	4	4	4	24
23	5	4	4	5	4	4	26
24	5	5	5	4	3	5	27
25	5	3	5	4	4	3	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	3	3	3	2	3	19
32	3	4	3	5	4	4	23
33	5	4	4	5	3	4	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	4	4	4	5	4	24
36	5	4	5	5	4	4	27
37	5	4	5	5	4	4	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24



**Nilai Kuesioner Variabel Motivasi (X3)**

<b>MOTIVASI (X3)</b>									
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>Jumlah</b>
1	5	4	4	5	4	5	4	4	35
2	4	5	4	4	4	4	5	4	34
3	5	4	4	5	4	5	4	4	35
4	3	3	4	4	4	3	3	4	28
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	4	4	4	5	4	4	34
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	2	2	3	2	5	2	2	23
10	4	3	4	5	4	4	3	4	31
11	3	3	4	4	4	3	3	4	28
12	5	4	3	5	3	5	4	3	32
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	3	2	4	3	3	3	2	4	24
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	2	5	5	5	4	2	5	32
18	5	3	4	5	4	5	3	4	33
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	5	3	3	4	4	5	3	3	30
21	3	2	3	3	3	3	2	3	22
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	4	4	2	3	4	4	4	2	27
24	3	3	4	3	3	3	3	4	26
25	5	4	5	4	4	5	4	5	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	4	4	4	3	3	4	28
30	5	5	4	4	4	5	5	4	36
31	3	4	3	4	4	3	4	3	28
32	5	2	3	3	3	5	2	3	26
33	5	5	4	4	3	5	5	4	35
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	1	1	3	5	3	1	1	3	18
36	4	4	3	4	4	4	4	3	30
37	4	3	4	4	4	4	3	4	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	4	3	3	4	5	4	3	31



## Frequencies

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,38	2,08	2,88	2,40
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	4	4

## Frequency Table

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	25	62,5	62,5	62,5
	Laki-Laki	15	37,5	37,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	13	32,5	32,5	32,5
	31-40 tahun	15	37,5	37,5	70,0
	41-50 tahun	8	20,0	20,0	90,0
	>50 tahun	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2,5	2,5	2,5
	Diploma III	5	12,5	12,5	15,0
	S1	32	80,0	80,0	95,0
	S'	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	5	12,5	12,5	12,5
	5-10 tahun	19	47,5	47,5	60,0
	11-20 tahun	11	27,5	27,5	87,5
	>20 tahun	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Angket Variabel Kompensasi**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	65,0%	12	30,0%	2	5,0%	-	-	-	-
1	19	47,5%	18	45,5%	3	7,5%	-	-	-	-
3	20	50,0%	16	40,0%	4	10,0%	-	-	-	-
4	23	57,5%	15	37,5%	2	5,0%	-	-	-	-
5	14	35,0%	21	52,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
6	19	47,5%	19	47,5%	2	5,0%	-	-	-	-

**Angket Variabel Disiplin Kerja**

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,5%	25	62,5%	8	20,0%	4	10,0%	-	-
2	2	5,0%	17	42,5%	15	37,5%	6	15,0%	-	-
3	19	47,5%	5	12,5%	13	32,5%	6	15,5%	-	-
4	18	45,5%	14	35,0%	6	15,0%	2	5,0%	-	-
5	4	10,0%	25	62,5%	8	20,0%	3	7,5%	-	-
6	6	15,0%	15	37,5%	13	32,5%	6	15,5%	-	-
7	5	12,5%	20	50,0%	14	35,0%	-	-	1	2,5%
8	8	15,5%	18	45,5%	12	30,0%	2	5,0%	-	-

### Angket Variabel Motivasi

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55,0%	8	20,0%	9	22,5%	-	-	1	2,5%
1	13	32,5%	11	27,5%	10	25,0%	5	12,5%	1	2,5%
3	12	30,0%	16	40,0%	10	25,0%	2	5,0%	-	-
4	15	37,5%	16	40,0%	9	22,5%	-	-	-	-
5	9	37,5%	21	52,5%	9	22,5%	1	2,5%	-	-
6	25	55,0%	8	20,0%	9	22,5%	1	2,5%	-	-
7	17	42,5%	8	20,0%	10	25,0%	4	10,0%	1	2,5%
8	12	30,0%	16	40,0%	10	25,0%	2	5,0%	-	-

### Angket Variabel Produktivitas Pegawai

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	47,5%	16	40,0%	5	12,5%	-	-	-	-
1	21	52,5%	13	32,5%	6	15,0%	-	-	-	-
3	18	45,0%	17	42,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
4	17	42,5%	12	30,0%	8	20,0%	2	5,0%	1	2,5%
5	15	37,5%	14	35,0%	7	17,5%	4	10,0%	-	-
6	19	47,5%	16	40,0%	5	12,5%	-	-	-	-
7	23	57,5%	12	30,0%	5	12,5%	-	-	-	-
8	18	45,0%	17	42,5%	4	10,0%	1	2,5%	-	-
9	20	42,5%	12	30,0%	8	20,0%	-	-	-	-
10	14	35,0%	15	37,5%	7	17,5%	4	10,0%	-	-

## VALIDITAS DAN REALIBITAS

### Validitas Kompensasi (X1)

#### Correlations

		kompe n.1	kompe n.2	komp en.3	kompe n.4	kompe n.5	kompe n.6	kompensasi
kom	Pearson Correlation	1	,278	,349*	,319*	-,048	,278	,500**
pen.	Sig. (2-tailed)		,083	,027	,045	,769	,083	,001
1	N	40	40	40	40	40	40	40
kom	Pearson Correlation	,278	1	,334*	,366*	,334*	1,000**	,778**
pen.	Sig. (2-tailed)	,083		,035	,020	,035	,000	,000
2	N	40	40	40	40	40	40	40



kom	Pearson Correlation	,349*	,334*	1	,485**	,517**	,334*	,740**
pen.	Sig. (2-tailed)	,027	,035		,002	,001	,035	,000
3	N	40	40	40	40	40	40	40
kom	Pearson Correlation	,319*	,366*	,485**	1	,462**	,366*	,718**
pen.	Sig. (2-tailed)	,045	,020	,002		,003	,020	,000
4	N	40	40	40	40	40	40	40
kom	Pearson Correlation	-,048	,334*	,517**	,462**	1	,334*	,655**
pen.	Sig. (2-tailed)	,769	,035	,001	,003		,035	,000
5	N	40	40	40	40	40	40	40
kom	Pearson Correlation	,278	1,000**	,334*	,366*	,334*	1	,778**
pen.	Sig. (2-tailed)	,083	,000	,035	,020	,035		,000
6	N	40	40	40	40	40	40	40
kom	Pearson Correlation	,500**	,778**	,740**	,718**	,655**	,778**	1
pen	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
sasi	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

### VALIDITAS DAN REALIBITAS

#### Validitas Disiplin Kerja (X2)

#### Correlations

	displi n.1	disipli n.2	disipli n.3	disipli n.4	disipli n.5	disipli n.6	disipli n.7	disipli n.8	disiplin
displ in.1	1	,494**	,479**	,323*	1,000**	,494**	,479**	,323*	,703**
Sig. (2-tailed)		,001	,002	,042	,000	,001	,002	,042	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
disip lin.2	,494**	1	,723**	,589**	,494**	1,000**	,723**	,589**	,871**
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
disip lin.3	,479**	,723**	1	,608**	,479**	,723**	1,000**	,608**	,872**
Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000



motiv .1	Pearson Correlation	1	,638**	,373*	,323*	,401*	1,000**	,638**	,373*	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,042	,010	,000	,000	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .2	Pearson Correlation	,638**	1	,559**	,399*	,623**	,638**	1,000**	,559**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .3	Pearson Correlation	,373*	,559**	1	,620**	,739**	,373*	,559**	1,000**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,000	,000	,018	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .4	Pearson Correlation	,323*	,399*	,620**	1	,636**	,323*	,399*	,620**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,042	,011	,000		,000	,042	,011	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .5	Pearson Correlation	,401*	,623**	,739**	,636**	1	,401*	,623**	,739**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000		,010	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .6	Pearson Correlation	1,000**	,638**	,373*	,323*	,401*	1	,638**	,373*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,042	,010		,000	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .7	Pearson Correlation	,638**	1,000**	,559**	,399*	,623**	,638**	1	,559**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motiv .8	Pearson Correlation	,373*	,559**	1,000**	,620**	,739**	,373*	,559**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	,000	,018	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motiv asi	Pearson Correlation	,770**	,879**	,798**	,646**	,790**	,770**	,879**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	8

## VALIDITAS DAN REALIBITAS

### Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

#### Correlations

		produk tif.1	produktif .2	produktif 3	produk tif4	produk tif5	produk tif6	produk tif7	produk tif8	produktif 9	produktif 10	produk tifitas
pro	Pearson Correlation	1	,681**	,377	,505**	,594**	1,000**	,681**	,377	,505**	,594**	,777**
dukt	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,001	,000	,000	,000	,016	,001	,000	,000
if.1	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,681**	1	,480**	,242	,351*	,681**	1,000**	,480**	,242	,351*	,651**
dukt	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,132	,026	,000	,000	,002	,132	,026	,000
if.2	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,377	,480**	1	,568**	,514**	,377	,480**	1,000**	,568**	,514**	,739**
dukt	Sig. (2-tailed)	,016	,002		,000	,001	,016	,002	,000	,000	,001	,000
if3	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,505**	,242	,568**	1	,877**	,505**	,242	,568**	1,000**	,877**	,856**
dukt	Sig. (2-tailed)	,001	,132	,000		,000	,001	,132	,000	,000	,000	,000
if4	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,594**	,351*	,514**	,877**	1	,594**	,351*	,514**	,877**	1,000**	,885**
dukt	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,001	,000		,000	,026	,001	,000	,000	,000
if5	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	1,000**	,681**	,377	,505**	,594**	1	,681**	,377	,505**	,594**	,777**
dukt	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	,001	,000		,000	,016	,001	,000	,000
if6	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,681**	1,000**	,480**	,242	,351*	,681**	1	,480**	,242	,351*	,651**
dukt	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,132	,026	,000		,002	,132	,026	,000
if7	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,377	,480**	1,000**	,568**	,514**	,377	,480**	1	,568**	,514**	,739**
dukt	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,000	,000	,001	,016	,002		,000	,001	,000
if8	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,505**	,242	,568**	1,000**	,877**	,505**	,242	,568**	1	,877**	,856**
dukt	Sig. (2-tailed)	,001	,132	,000	,000	,000	,001	,132	,000		,000	,000
if9	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,594**	,351*	,514**	,877**	1,000**	,594**	,351*	,514**	,877**	1	,885**
dukt	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,001	,000	,000	,000	,026	,001	,000		,000
if10	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
pro	Pearson Correlation	,777**	,651**	,739**	,856**	,885**	,777**	,651**	,739**	,856**	,885**	1
dukt	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
ifita	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

### Hasil Uji Data

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,729	6,664		-2,060	,047
	Kompensasi	1,017	,238	,398	4,275	,000
	Disiplin Kerja	,310	,113	,238	2,730	,010
	Motivasi	,625	,105	,558	5,946	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

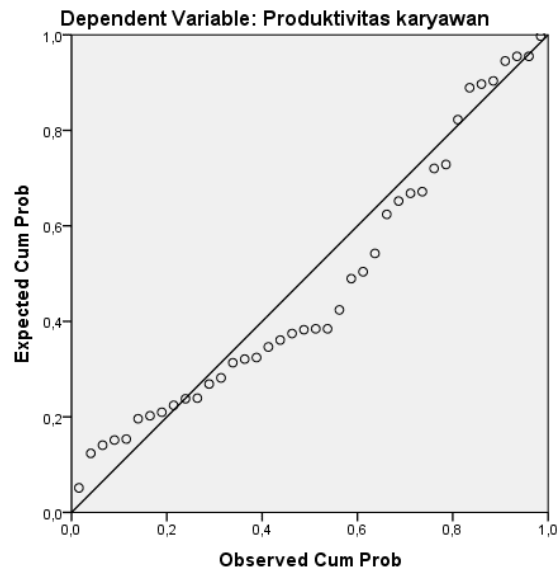
##### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

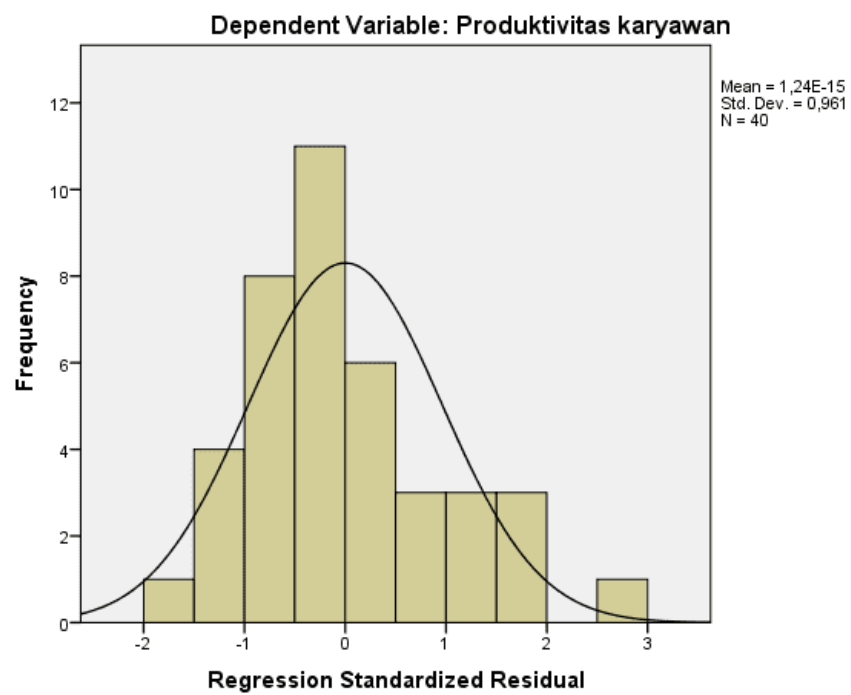
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47751028
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,170
	Negative	-,089
Test Statistic		,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,175
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

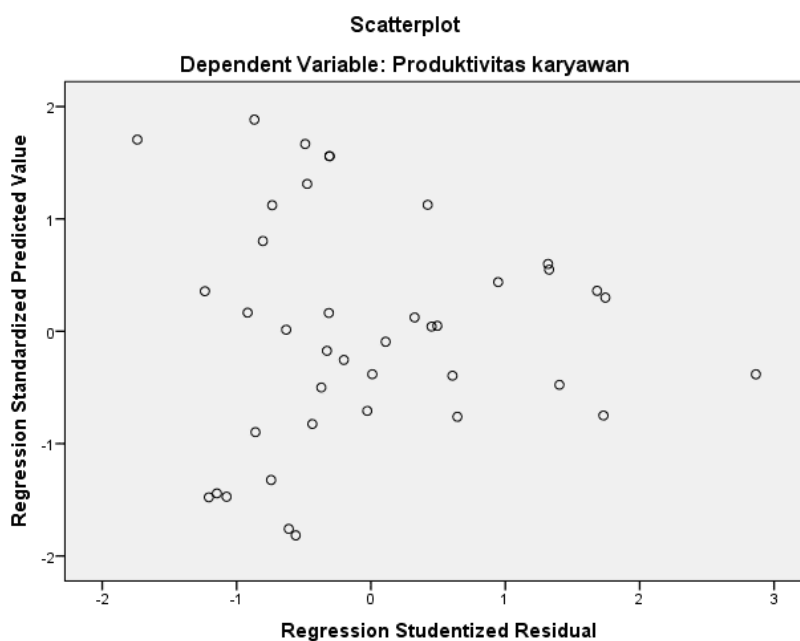


## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,864	1,157
	Disiplin Kerja	,984	1,016
	Motivasi	,852	1,174

## Uji Heteroskedisitas



## Uji T (Persial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,729	6,664		-2,060	,047
	Kompensasi	1,017	,238	,398	4,275	,000
	Disiplin Kerja	,310	,113	,238	2,730	,010
	Motivasi	,625	,105	,558	5,946	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

### Uji F ( Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275,470	3	425,157	32,453	,000b
	Residual	471,630	36	13,101		
	Total	1747,100	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

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

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,708	3,620

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

b. Dependent Variable: Produktivitas pegawai



## LAMPIRAN

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan 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 T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (081) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

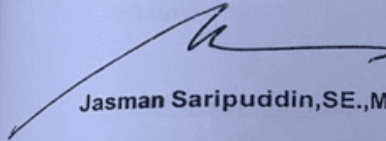
Nama : Triazi Surya Gumilang  
N.P.M. : 1805160391  
Tempat / Tgl Lahir : 18-Feb-00  
Alamat Rumah : Jl. Persatuan no 63e Helvetia Timur Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

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

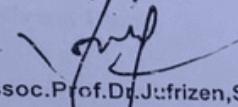
Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

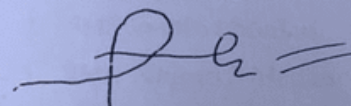
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

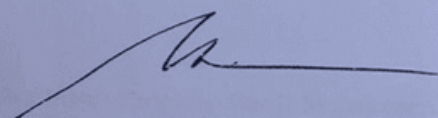
Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. J. Frizen, SE., M.Si.

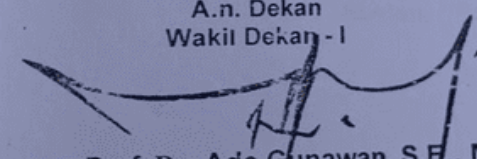
Pembimbing

  
Drs. Mhd Elfi Azhar, M.Si.

Pemanding

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601





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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
 yang angkan bahwa :

**Nama** : Triazi Surya Gumilang  
**N.P.M.** : 1805160391  
**Tempat / Tgl.Lahir** : 18-Feb-00  
**Alamat Rumah** : Jl. Persatuan no 63e Helvetia Timur Medan  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	- Identifikasi masalah
Bab II	- Kerangka konseptual
Bab III	.....
Lainnya	- Daftar Pustaka kurang lengkap
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Drs.Mhd Elfi Azhar, M.Si.

Secretaris

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

Pengbanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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: 2011/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2022

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

Medan, 11/1/2022

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Triazi Surya Gumilang  
NPM : 1805160391  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan akibat kurangnya motivasi kerja dari karyawan  
2. Adanya penurunan tingkat disiplin kerja karyawan di mana ketidaksiplinan dan absensi karyawan semakin meningkat  
3. Terjadinya fenomena dimana karyawan tidak tetap yang bergaji lebih rendah memiliki produktivitas lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan  
2. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional  
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Koperasi Umkm Kota Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

**(Triazi Surya Gumilang)**





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

Jl. Kapten Mukhtar Baeri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2011/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2022

Nama Mahasiswa : Triazi Surya Gumilang  
NPM : 1805160391  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si *12/1/2020*

Judul Disetujui\*\*) : *Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Anas Koperasi dan UMTM Kota Medan.*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*(.....)*

**Keterangan:**

\*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Disai oleh Dosen Pembimbing

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

lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 2 dari 2 halaman



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20258 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 279 / TGS / IL3-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 : 10 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Triazi Surya Gumilang  
N P M : 1805160391  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas Karyawan

Dosen Pembimbing : Drs.Mhd.Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **10 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 09 Rajab 1443 H  
10 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :  
1. Peringgal





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

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

Nomor : 279 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 09 Rajab 1443 H  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** 10 Februari 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan**  
**Jln. Jl. Gatot Subroto km 77 Kp Lalang**  
**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 : **Triazi Surya Gumilang**  
 Npm : **1805160391**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Semester : **VII (Tujuh)**  
 Judul : **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas Karyawan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

**Tembusan :**

1. Pertinggal



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 7.7 Telp. 061 - 8446005 Fax. 061 - 8446005  
 Email : diskopumkm@pemekomedan.go.id Website : www.diskopumkm.pemekomedan.go.id  
 Medan - 20126

Nomor : 070 / 1400  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Medan, 04 Maret 2022  
 Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera  
 Utara  
 di -

**Tempat**

Sehubungan dengan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/326/Balitbang/2022, tanggal 24 Februari 2022 Perihal Surat Rekomendasi Riset, kepada :

Nama : **Triazi Surya Gumilang**  
 NPM : 1805160391  
 Prodi : Manajemen  
 Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Berkaitan hal tersebut di atas, Kepala Dinas Koperasi UKM Kota Medan menerima dan memberikan izin melaksanakan riset yang dilaksanakan mulai tanggal 25 Februari s/d 21 April 2022.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS KOPERASI UKM  
 KOTA MEDAN,**

  
**BENNY ISKANDAR NASUTION, AP, M.AP**  
**PEMBINA TK.I**  
**NIP. 19761012 199603 1 002**





**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
 Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
 E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkoredan.go.id

**SURAT REKOMENDASI RISET**

NOMOR : 070/316/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 279/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal: 10 Februari 2022. Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Riset Kepada :

Nama	:	Triazi Surya Gumilang.
NPM	:	1805160391.
Jurusan	:	Manajemen.
Lokasi	:	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
Judul Skripsi	:	"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan".
Lamanya	:	2 (dua) Bulan.
Penanggung Jawab	:	Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

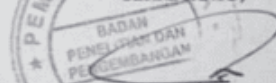
Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah riset dalam bentuk soft copy atau melalui Email ([balitbangmedan@yahoo.co.id](mailto:balitbangmedan@yahoo.co.id)).
5. Surat rekomendasi Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
 Pada Tanggal : 24 Februari 2022

An. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN  
 SEKRETARIS,



Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN  
 PEMBINA Tk.I  
 NIP. 19661208 198603 2 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyalin surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

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

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

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

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

Nomor : 2688/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Shafar 1444 H  
09 September 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq.Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Triazi Surya Gumilang**  
N P M : **1805160391**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

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.**  
**N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal





**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
 Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
 E-mail : [balitbang@pemkmedan.go.id](mailto:balitbang@pemkmedan.go.id) Website : [balitbang.pemkmedan.go.id](http://balitbang.pemkmedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

No : 070/1934/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Keterangan Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/326/Balitbang/2022. Tanggal: 24 Februari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama	: Triazi Surya Gumilang.
NIM	: 1805160391.
Jurusan	: Manajemen.
Lokasi	: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan.
Judul	: "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan".
Penanggung jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 12 September 2022

a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN  
 SEKRETARIS,

PEMBAHAGIAN DAN  
 DEK. SITI MAHRANI HASIBUAN  
 PEMBINA Tk. I  
 NIP. 19661208 198603 2 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : TRIAZI SURYA GUMILANG  
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 18 Februari 2000  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Persatuan No. 63 E Helvetia Timur  
Email : [triazigumilang@gmail.com](mailto:triazigumilang@gmail.com)  
No. Hp : 0822-7765-4270

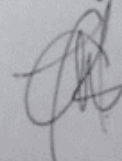
### Nama Orang Tua

Ayah : Suhardi  
Ibu : Sugiani  
Alamat : Jl. Persatuan No. 63 E Helvetia Timur

### Pendidikan Formal

1. SD Swasta Pertiwi Medan
2. SMP Pertiwi Medan
3. SMA Negeri 3 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2022



**TRIAZI SURYA GUMILANG**