

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN TANJUNG BALAI ASAHAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Ilmu Manajemen

Oleh :

ALDRIAN

NPM : 1620030051

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : **ALDRIAN**
NPM : 1620030051
PRODI / KONSENTRASI : **MAGISTER MANAJEMEN / SUMBER DAYA
MANUSIA**
JUDUL TESIS : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN TANJUNG BALAI
ASAHAN**

Disetujui untuk disampaikan kepada

PANITIA UJIAN TESIS

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 12 Oktober 2018

UMSU

Komisi Pembimbing

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN TANJUNG BALAI ASAHAN

ALDRIAN
1620030051

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jumat, Tanggal 12 Oktober 2018

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Ketua 1.....
2. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.S., M.Si.**
Sekretaris 2.....
3. **Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.**
Anggota 3.....
4. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi.**
Anggota 4.....
5. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**
Anggota 5.....

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN TANJUNG BALAI ASAHAN

ALDRIAN

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan 1) keterlambatan pemberian kompensasi kepada pegawai. 2) pegawai tidak termotivasi karena tidak adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan 3) kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaan 4) masih ada pegawai pada saat jam kantor tidak berada ditempat 5) penilaian pegawai yang tidak objektif, masih berdasarkan kedekatan pegawai dengan atasan 6) pengurusan izin di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Tanjung Balai Asahan masih lambat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan. Pengujian yang dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara parsial Kompensasi mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan; 2) secara parsial Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan 3) secara parsial Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan 4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND
DISCIPLINE AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE IN
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN TANJUNG BALAI ASAHAN**

ALDRIAN

ABSTRACT

The problem in this research is related to 1) the delayed of providing compensation to employees. 2) the employees were not motivated because there is no opportunity to attend training and education 3) lack of discipline of employees in doing work 4) there are still employees during office hours were not in place 5) the assessment of employees were not objective, still based on the proximity of employees with superiors 6) permit processing in Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Tanjung Balai Asahan were slow.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Compensation, Motivation and Discipline on Employee Performance in Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

The population in this study were 40 employees of Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Tests were performed with the classical assumption and hypothesis testing.

The results show that: 1) in partial Compensation affect Employee Performance in Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan; 2) in partial Motivation affect Employee Performance in Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan 3) in partial Discipline affect Employee Performance in Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan 4) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of Compensation, Motivation and Discipline on Employee Performance at Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan.

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, and Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat beriringkan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan didunia dan diakhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan”

Selanjutnya ucapan terimakasih yang tiada terhingga Peneliti persembahkan untuk mereka yang telah banyak memberikan dukungan yaitu :

1. Ayahanda H. Alamrus dan Ibunda Dra. Hj. Suriana tercinta yang dengan penuh pengorbanan dan kasih sayang serta do'a tulus ikhlasnya yang selalu menyertai Peneliti. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kebahagiaan kepada keduanya.
2. Istri tercinta Mawanda Sari Marpaung, S.H, M. AP yang telah memberikan motivasi yang tiada henti agar terus semangat dan tidak menyerah dalam menyelesaikan studi ini, kepada kedua putri ku tersayang Zahra Almaisya dan Zahwa Almanda terimakasih juga atas pengertiannya, semoga kelak menjadi generasi yang beriman, berilmu dan berakhlaqul karimah.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, juga selaku Dosen Pembimbing
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, M.A, M.Psi, M.H sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana UMSU, juga selaku Dosen Penguji

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si dan Bapak H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
8. Bapak Afrizal Tanjung, S.T, M.Mtr, Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan
9. Seluruh Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan serta rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana MM UMSU st. 2016, yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah turut memberikan motivasi kepada peneliti.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas budi baik saudara/i dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia. Amin ya robbal ‘alamin.

Medan , 12 Oktober 2018

Peneliti

ALDRIAN

NPM. 1620030051

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	8
A. LandasanTeori.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja Pegawai	18
2. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Tujuan Kompensasi	23
c. Bentuk-Bentuk Kompensasi	24
d. Indikator Kompensasi	26
3. Motivasi.....	28
a. Pengertian Motivasi.....	28
b. Jenis-Jenis Motivasi.....	30

c. Faktor-faktor motivasi	32
d. Indikator Motivasi	34
4. Disiplin	36
a. Pengertian Disiplin	36
b. Tujuan Disiplin Kerja	37
c. Jenis-Jenis Disiplin	38
d. Indikator Disiplin Kerja.....	38
B. Kerangka Konseptual	39
C. Hipotesis.....	43
BAB. III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian.....	45
B. Defenisi Operasional Variabel	45
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Jenis dan Sumber Data	50
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas).....	51
H. Uji Asumsi Klasik	56
I. Teknik Analisis Data	58
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian.....	62
1. Statistik Deskriptif	62
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	70
3. Analisis Regresi Linear Berganda	75
4. Hasil Uji Statistik	77
B. Pembahasan	81
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1.	Operasional Variabel	46
Tabel III.2.	Pelaksanaan Waktu Penelitian	49
Tabel III.3.	Daftar Populasi Penelitian	50
Tabel III.4.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 Kompensasi	52
Tabel III.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 Motivasi	52
Tabel III.6.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X3 Disiplin.....	53
Tabel III.7.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y Kinerja.....	54
Tabel III.8.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	55
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV.4	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kompensasi	65
Tabel IV.5	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi	66
Tabel IV.6	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin	68
Tabel IV.7	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja	69
Tabel IV.8	Uji Normalitas.....	72
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas	73
Tabel IV.10	Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel IV.11	Regresi Linier Berganda	76
Tabel IV.12	Uji t	78
Tabel IV.13	Uji F Simultan.....	80
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi (R^2).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	43
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	60
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	61
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas	71
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dimana, hal tersebut dapat kita lihat, dari rendahnya keluhan masyarakat atau pengguna jasa terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai yang ada di suatu organisasi. Dalam artian, kita dapat menilai kinerja suatu organisasi, dengan melihat jumlah keluhan yang disampaikan oleh masyarakat terkait dengan pelayanan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Apabila keluhan-keluhan yang disampaikan meningkat jumlahnya, maka tentu saja kinerja dari organisasi tersebut belum optimal.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013:125) suatu hal yang harus diperhatikan bersama dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada teknologi, dana operasional yang tersedia, melainkan tergantung juga pada aspek sumber daya manusia yang merupakan suatu elemen yang harus diperhatikan, guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi yang ada. Sebaik-baiknya program yang dibuat

oleh perusahaan, akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut.

Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, biasanya pimpinan memberikan kompensasi maupun motivasi kepada pegawai, dengan tujuan merangsang kembali kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Dengan adanya dorongan motivasi maupun kompensasi tentu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2001: 252). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan disebut bekerja telah dinyatakan pula oleh Nawawi (2005: 315). Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang akan dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai, dan diberikan oleh perusahaan. Kompensasi biasanya diterima oleh pegawai, karena pegawai tersebut telah melakukan sesuatu untuk perusahaan. Pemberian kompensasi kepada pegawai, merupakan suatu hal yang tentu sering dilaksanakan oleh perusahaan, terlebih perusahaan ingin meningkatkan kinerja atau mengoptimalkan laba yang ada pada perusahaan. Kompensasi juga dapat memacu pegawai untuk

lebih giat dalam melakukan pekerjaan, terlebih kompensasi tersebut lebih dari apa yang telah diharapkannya.

Selain kompensasi, ada juga organisasi yang menggunakan motivasi, dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak, oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan Kadarisman (2013:278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kemudian dipertegas pula oleh Daft (2011: 373) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut Natsir dan Wulandari (2014) Motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Hal ini berarti motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan diberikan kompensasi yang baik dan motivasi yang baik dari organisasi, tentunya akan berdampak kepada disiplin pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan membaik.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 36 Tahun 2012 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Banyak dari pegawai yang tidak memenuhi aturan-aturan yang berlaku di kantornya. Misalnya, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak ada ditempatnya ketika jam kantor atau bahkan hanya mengabsen masuk kantor kemudian pergi dan kembali lagi ke kantor hanya untuk absen pulang, padahal pimpinan sudah berulang kali mengumumkan tentang kedatangan yang terlambat, akan mendapatkan sanksi. Tetapi hal tersebut hanya berjalan beberapa waktu saja sesuai aturan yang diberlakukan, selebihnya pegawai akan melakukan hal yang sama dan mencari celah dari aturan tersebut. Ada juga beberapa keluhan yang sering dikeluhkan oleh masyarakat, terkait dengan pengurusan izin keberangkatan kapal. Hal ini dinilai lambat, karena memakan banyak waktu dalam pengurusannya, padahal sudah ada standar operasional prosedur, untuk pengurusan izin tersebut.

Beranjak dari hal inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Memang dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi kini peneliti mencoba untuk mengambil beberapa variabel yang menurut peneliti sering dilakukan atau diterapkan organisasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai. Maka untuk itu, peneliti akan mengambil sebuah judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan”**

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan yaitu :

1. Keterlambatan pemberian kompensasi kepada pegawai.
2. Pegawai tidak termotivasi karena tidak adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaan
4. Pegawai masih sering terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kantor.
5. Penilaian pegawai yang tidak objektif, masih berdasarkan kedekatan pegawai dengan atasan.
6. Pengurusan izin di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan masih lambat.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan

kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai dengan sampel seluruh pegawai yang ada di Kantor KSOP Tanjung Balai Asahan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian atau penjabaran diatas yang disajikan di latar belakang masalah, maka dapat diambil rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan?
3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Peneliti maupun pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan yaitu :

1. Secara teoritis : dapat dijadikan langkah awal bagi penelitian selanjutnya dan sebagai bahan referensi kepustakaan
2. Secara praktis : Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan dalam sebuah penelitian lapangan;
3. Sebagai bahan evaluasi bagi berbagai kebijakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:18) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, Siswanto (2002:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Suntoro (2013:212) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2011:192) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Maka untuk itu, kinerja dapat dilihat dari masing-masing karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Di dalam penilaian kinerja, biasanya perusahaan akan memberikan sesuatu kepada karyawan dengan cara melihat apa yang telah dikerjakannya.

Kinerja merupakan suatu hal yang paling utama dinilai oleh perusahaan, ketika perusahaan ingin mengoptimalkan laba yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk pengoptimalan laba yang ada, tentu perusahaan terlebih dahulu harus melihat kinerja para pegawainya, apabila kinerja para pegawainya tidak maksimal, tentu akan ada cara-cara yang akan dilakukan oleh perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja yang ada. Mungkin dengan cara pemberian bonus, motivasi, peningkatan kedisiplinan dan lain sebagainya yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Maka ketika perusahaan ingin menilai kinerja karyawannya, dan memilih siapa karyawan yang layak mendapatkan bonus dari perusahaan, tentunya semua karyawan akan mengoptimalkan pekerjaan yang ditugaskan oleh mereka. Di dalam hal ini, tentu perusahaan akan memiliki standar kinerja yang baik bagi perusahaan, agar penilaian tersebut akurat, dan tidak atas dasar yang lainnya selain kinerja karyawan itu sendiri. Maka standar ini biasanya atas dasar keputusan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan baik dan benar.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Armstrong dan Baron (2014:84) sebagai berikut :

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

Begitu pula menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

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

Dari teori faktor-faktor diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik

pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

1. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya, jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kuantitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

2. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula sebaliknya dengan organisasi akan sangat mempengaruhi

kinerja pegawainya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak ataupun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

4. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak organisasi) maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

6. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu membutuhkan gaya otoriter atau pun demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan

berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

10. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas untuk membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Kemudian Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2011:67) yang merumuskan bahwa :

1. *Human performance* = *Ability + motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

dari rumusan diatas dapat dijelaskan Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor kinerja adalah kemampuan, motivasi, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

c. Manfaat Kinerja

Belarmino (2014: 62-63) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

- 1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi;
- 2) Pengembangan diri dari setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan;
- 3) Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu di pelihara dengan baik;
- 4) Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang.

Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan pegawai yang dinilainya. Menurut Suwatno (2011:196) adapun manfaat kinerja bagi perusahaan dan pegawai antara lain:

- 1) Performance improvement. Memungkinkan pegawai dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Compensation Adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Placement decision. Menentukan promosi, transfer dan demotion
- 4) Training and Development Needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Career Planning and Development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat di capai.
- 6) Staffing Process Deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) Informational Inaccuracies and Job-design Errors. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- 8) Equal Employment Opportunity. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan
- 9) External Challenges. Tantangan-tantangan eksternal.
- 10) Feedback. Umpan balik bagi pegawai dan perusahaan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) antara lain :

- 1) Kualitas kerja : Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja : *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.
- 4) Sikap : Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan. Sementara itu Ma'rif (2014:162) indikator kinerja adalah suatu variabel yang di gunakan untuk

mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam pandangan Moeheriono (2012:108), mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang di kemukakan oleh Dharma (2012:83) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus di selesaikan atau di capai
- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang telah di rencanakan.

Menurut Ma'ruf (2014:151) Indikator kinerja merupakan komponen yang harus ada dalam penilaian kinerja, paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kerja, yaitu:

- 1) Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan
- 2) Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- 3) Memberikan perbaikan kepada pegawai maupun tim dengan mengukur hasil dan prioritas strategis.

Dari indikator-indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Dari penjelasan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan yang terakhir adalah efektivitas kerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu imbalan yang dikeluarkan oleh perusahaan, dengan harapan imbalan ini nanti akan dapat dijadikan atau mempunyai timbal balik kepada perusahaan, dengan cara kinerja pegawai yang meningkat. Artinya, perusahaan akan memberikan kompensasi, atau mengeluarkan sejumlah uang untuk para pegawai yang tentu saja memenuhi aturan perusahaan. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (2015:85) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka,

dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Heidjrachman (2004:138) ”kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dari penjabaran di atas dapat di definisikan, bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik itu berupa uang, maupun jasa, dalam bentuk yang tetap.

Melihat penjabaran diatas, kita dapat menjelaskan secara singkat, bahwa kompensasi memang sangat butuh untuk diberikan kepada pegawai. Sebab adanya kompensasi, pegawai dapat mengoptimalkan pekerjaannya dengan semangat, atau dengan tujuan kompensasi tersebut. Maka dari itu, kompensasi dalam sebuah perusahaan memang sangat penting untuk diberikan, sehingga dapat merangsang

pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Adanya kompensasi ini, tentu saja dapat meningkatkan laba perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan waktu serta keuangan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

b. Tujuan Kompensasi

Di dalam pemberian kompensasi, tentu saja ada terselip tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka ketika pegawai diberikan kompensasi, perusahaan harus mendapatkan apa yang menjadi tujuan utama dalam pemberian kompensasi.

Menurut Arianty (2017:153-154), adapun tujuan dari diberikannya kompensasi adalah sebagai berikut. :

- 1) Pemenuhan kebutuhan. Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".

Dari keempat tujuan tersebut, yang lebih sering menjadi tujuan utama perusahaan adalah point kedua dan ketiga. Maka ketika perusahaan memberikan suatu kompensasi, ada dua kemungkinan, yang pertama ingin meningkatkan laba perusahaan atau mengoptimalkan laba yang ada. Dan yang kedua, perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar atau perusahaan terkenal. Jadi untuk

mengoptimalkan perusahaan besar tersebut, perusahaan mencari pegawai yang berkompeten dan dibayar dengan mahal atau dengan imbalan yang seimbang dengan perusahaan. Maka ketika hal tersebut sudah didapatkan perusahaan, dan perusahaan mendapatkan aset atau pegawai yang profesional dalam mengembangkan perusahaannya.

Tetapi fungsi dari pemberian kompensasi ini, juga dijelaskan oleh Sedarmayanti (2012:24), bahwa tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- 2) Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan pegawai. Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh pegawai yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
- 5) Pengendalian biaya. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.
- 6) Memenuhi peraturan. Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan, suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Maka jika kita melihat pendapat Sedarmayanti, tentang tujuan pemberian kompensasi dari perusahaan kepada pegawai. Maka kita akan melihat, bahwa

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semata-mata hanya untuk meningkatkan perusahaan. Maka ketika perusahaan memberikan kompensasi atau mengeluarkan harta maupun aset yang ada pada perusahaan, hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang bertujuan meningkatkan kinerja atau pengoptimalan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari point satu sampai point ke enam, dimana dalam ke enam point tersebut hanya dijelaskan untuk perusahaan saja, bukan untuk karyawan.

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sebagaimana telah disebutkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/lembaga terhadap para pegawainya atas jasa yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi/lembaga. Mangkunegara (2011:85) kompensasi yang diberikan dapat dibedakan dalam bentuk financial dan non financial. Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

Menurut Antonio (2011:12) Ada beberapa jenis/bentuk kompensasi secara umum seperti antara lain:

- 1) Gaji, merupakan salah satu contoh bentuk kompensasi financial langsung. Pemberian gaji sifatnya tetap dan jumlahnya pasti sepanjang hubungan kerja berlangsung. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji bersifat tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh pegawai yang berstatus pegawai tetap berdasarkan perhitungan secara bulanan.
- 2) Insentif, merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih bersemangat demi tercapainya tujuan organisasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang tercapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk

melebihi standar yang telah ditetapkan. Pada sisi lain insentif bisa juga disebut sebagai kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Program insentif sangat penting diterapkan karena merupakan salah satu daya tarik bagi pegawai-pegawai berkualitas. Kebijakan insentif yang memadai yang dilakukan oleh perusahaan tertentu akan membuat para pegawai yang berbobot terus mencari perusahaan tersebut untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keahliannya. Tujuan diberikannya insentif adalah untuk memacu pegawai agar lebih berprestasi sehingga memperoleh output yang dapat menguntungkan perusahaan/lembaga. Ukurannya adalah produktivitas, jika hasil pekerjaan melampaui target maka pegawai tersebut diberikan insentif. Pegawai diharapkan untuk memberikan kontribusi lebih daripada hanya bekerja berdasarkan standar minimal.

- 3) Tunjangan, salah satu pertimbangan penting seorang pegawai untuk mengajukan lamaran kerja ke suatu perusahaan adalah selain karena gaji yang menggiurkan, tapi juga karena benefit. Hal itu terjadi karena benefit yang menarik dapat membuat seorang pegawai bekerja lebih tenang dan nyaman. Hal-hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas-fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan kompensasi tidak langsung atau kompensasi tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non financial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.
- 4) Bonus, Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur tentang sistem pemberian Bonus dan Komisi, namun dalam praktiknya hampir semua perusahaan/lembaga menerapkan pemberian bonus dan komisi kepada pegawainya dengan cara dan dalam jumlah yang berbeda-beda. Bonus adalah imbalan yang diterima pegawai atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Ketentuan pemberian bonus sebenarnya gampang dan tidak rumit karena dapat diukur dengan jelas yaitu berdasarkan hasil yang melebihi target dalam satuan waktu yaitu harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Secara prinsip pemberian bonus berdasarkan kriteria jabatan/posisi, masa kerja, dan target hasil kerja. Bentuk bonus bermacam-macam dan diberikan sesuai kebijakan yang berlaku. Dalam praktiknya pemberian bonus dapat berupa uang cash, tour rekreasi, gaji bulan ke 13 atau ke 14, tunjangan Hari Raya diberikan lebih dari ketentuan, kredit atau pinjaman lunak.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dalam bentuk wujud financial maupun non financial.

Menurut Kismono (2011:178) bahwa kompensasi terdiri atas macam-macam kategori yakni sebagai berikut.

- 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terbagi dua macam yaitu, *kompensasi langsung* yang berupa pembayaran upah (pembayaran atas tujuan jam kerjanya), gaji (pembayaran secara tetap), dan insentif atau bonus. Sementara *kompensasi tidak langsung* adalah berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada pegawai misalnya program beasiswa pendidikan, libur, perumahan dll.
- 2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi yang terdiri atas dua macam yakni kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Kepuasan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri adalah kepuasan yang diberikan berupa tugas-tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan. Sedangkan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja pegawai berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan juga lingkungan kerja yang nyaman.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

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

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

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

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Sedangkan menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menurut Hasibuan (2013:143) adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mangkunegara (2011:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena

ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *motivation training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:144) dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:

- 1) High Class yang berupa tarikan (*pull*).
- 2) Low Class yang berupa dorongan (*push*).

Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energi yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil yang mogok, jika didorong saja hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan Bergeraknya akan lebih cepat.

Begitu juga dengan diri manusia, manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

Handoko (2001:45) Ada beberapa level (tingkatan) dalam motivasi, yaitu:

- 1) Level paling rendah, level *Spirit*. Yaitu menghadiri AMT (*Achievement Motivation Training*). Kenapa level ini dikatakan paling rendah, karena pembakaran semangat dan motivasi di level ini hanya akan mempengaruhi peserta saat duduk dan menyimak motivasi yang diberikan oleh trainer (pemberi motivasi), setelah itu pengaruhnya tidak akan sekuat dan seberpengaruh saat disampaikan oleh trainer.

- 2) Level *Mindset*. Pengaturan pada pikiran. Ini dilakukan oleh diri sendiri untuk menciptakan semangat dan motivasi untuk diri sendiri. Level ini lebih tinggi daripada sebelumnya, karena pada level ini kita sudah mampu mengatur apa-apa saja yang menjadi bahan bakar semangat dan alasan untuk melakukan sesuatu.
- 3) Level *Skill* dan *Job*. Kemampuan dan pekerjaan. Saat kita sudah mengetahui apa yang mampu kita lakukan dan pengaplikasiannya dalam pekerjaan, maka kita akan secara otomatis mendapat semangat dan alasan untuk menghasilkan yang terbaik dalam sasaran kita (*job*).
- 4) Dan level yang tertinggi adalah Level *Power* (Energi). Kenapa disebut level tertinggi, karena pada level ini, seseorang yang telah mengatur *mindset*-nya, mampu melaksanakan job (pekerjaan) nya dengan baik, ia akan menjadi energi untuk yang lainnya. Artinya, disaat energinya habis, ia tahu kapan dan bagaimana seharusnya ia mengisi ulang energinya. Sedangkan disaat energinya sudah terisi penuh, ia mampu menyalurkan energy untuk orang lain.

b. Jenis-Jenis Motivasi

1) Motivasi Intrinsik

Menurut Wardi (2012:247) yang dimaksud dengan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. “*intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes*”.

Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Wardi (2012:247) adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu.

Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

Hasibuan (2013:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Hasibuan (2013:149) mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*). *Motivasi langsung* adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*). *Motivasi Tidak langsung* adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga

para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

c. Faktor-faktor Motivasi

Sutrisno (2009:118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Penjelasannya sebagai berikut :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahannya, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku - liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang - orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) 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. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

d. Indikator Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

Menurut Mangkunegara (2011: 111) yaitu :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita - cita yang tinggi

Tingkat cita - cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

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

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

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

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai (2014:98) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Singodimedjo (2011:151) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan

waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, atau pencucian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Tohardi (2002:54) “disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki”.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan di organisasi itu sendiri. Agar tujuan tersebut dapat dicapai maka perusahaan perlu mengadakan pendisiplinan sering diartikan macam-macam. Ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat disiplin adalah suatu kondisi dimana pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan.

Daly (2016:84-94) Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketepatan

waktu kerja, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2011:129) bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif. Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin korektif. Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu 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.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Hasibuan (2013:191-195) menyebutkan 8 indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, terganggunya salah satu saja dari faktor ini maka jelas akan membuahkan ketidakdisiplinan.

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan dan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Untuk itu pula perlu adanya langkah-langkah konkrit menuju kedisiplinan yaitu :

- 1) Perlunya aturan yang jelas tentang jam kerja dan jam pulang
- 2) Perlunya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin
- 3) Tidak tebang pilih pada pemberian sanksi
- 4) Perlunya arahan yang jelas terhadap peraturan yang ada, sehingga tidak

- menimbulkan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan tugas
- 5) Gaya kepemimpinan harus dapat mengendalikan anak buah

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Menurut Tohardi (2002:79) kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Singodimedjo (2011:118) Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Memberikan perhatian kepada pegawai dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan cerminan dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memotivasi dan memacu semangat serta kreatifitas sehingga pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sangat penting karena menunjang para pegawai memberikan timbal balik kontribusi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Erik Martinus melakukan penelitian pada tahun 2016. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, maka adapun hasil penelitian yang didapatkan adalah, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari dua variabel X, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan sesuatu yang diadakan oleh organisasi, dalam upaya meningkatkan atau menimbulkan semangat kembali para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang dibuat oleh organisasi, biasanya berupa pelatihan yang diberikan oleh pegawai. Pelatihan ini tentu mempunyai tujuan, agar para pegawai yang ada diorganisasi tersebut dapat meningkatkan kembali semangat bekerjanya. Hal ini dilakukan organisasi tentu saja semata-mata hanya untuk meningkatkan kinerja yang ada pada organisasi. Jadi ketika pegawai telah

termotivasi dengan pelatihan yang diberikan, maka tentu saja akan berimbas pada peningkatan pelayanan yang ada pada organisasi. Maka atas dasar pemikiran ini, peneliti mengambil variabel motivasi yang dihubungkan dengan kinerja pegawai.

Agus Murdiyanto, (2012) mempublikasikan hasil penelitian dalam bentuk jurnal. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Adapun hasil yang di dapatkan bahwa, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

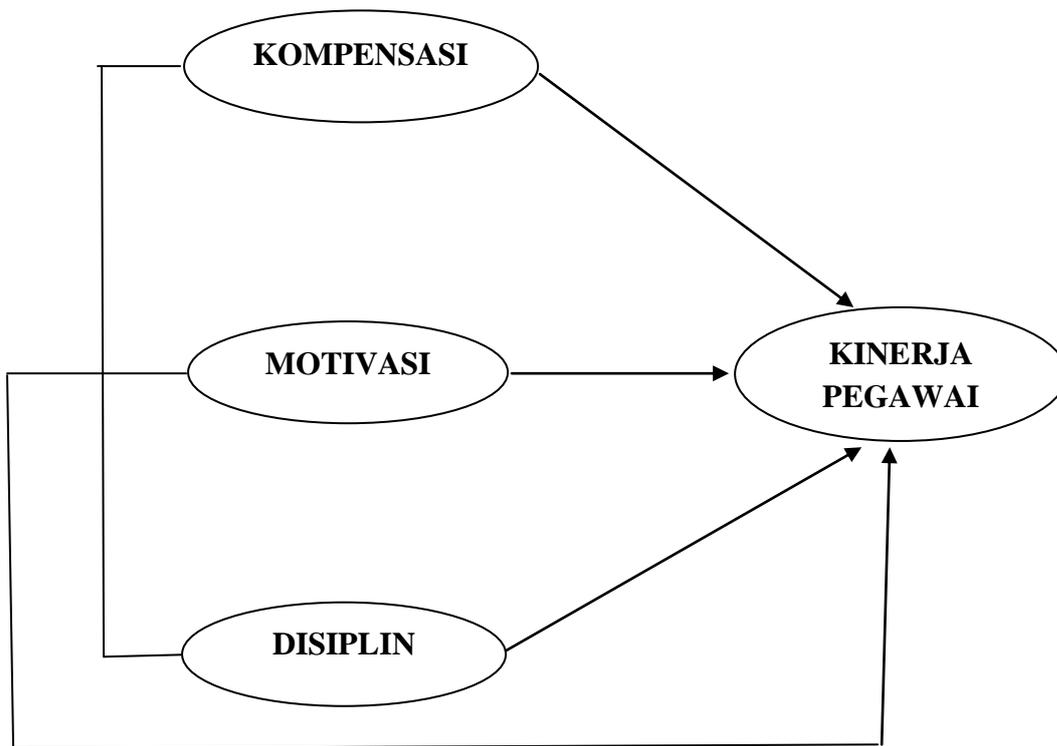
Kemudian variabel terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin. Salah satu kunci kesuksesan seseorang adalah disiplin. Kata ini tentu saja bukan suatu hal yang asing ditelinga kita, ketika kita membicarakan kata disiplin, maka kita tentu saja akan mendapatkan kata akhir kesuksesan. Maka begitu juga dengan suatu organisasi. Apabila pegawai tidak melakukan disiplin atau tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, maka organisasi tentunya akan mengalami penurunan kinerja organisasi, yang berimbas pada pelayanannya. Maka atas dasar pemikiran inilah peneliti mencoba untuk mengambil variabel disiplin, dan dikaitkan dengan kinerja pegawai. Dalam variabel disiplin ini, nantinya akan dilihat tentang ketepatan waktu dari pegawai, kemudian ketepatan waktu bekerja, kerapian pekerjaan, kecekatan dalam penyelesaian masalah, dan lain sebagainya.

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, telah melakukan penelitian dalam bentuk jurnal pada tahun 2017. Di dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang untuk variabel X1 Kompensasi, Variabel X2 Disiplin Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil yang di dapatkan, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi, motivasi dan disiplin yang diberikan oleh pimpinan kepada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan adalah merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, baik itu berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai swasta atau organisasi, faktor-faktor tersebut akan saling mempengaruhi satu dengan lainnya.

Didalam hal ini, peneliti juga ingin melihat pengujian secara keseluruhan variabel X, terhadap variabel Y, fungsinya untuk melihat variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel Y. Maka, berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan sebuah bagan, yang menunjukkan dari kerangka pemikiran tersebut. Adapun bentuk bagan tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu telah terjadi, atau akan terjadi. Hipotesis dalam penelitian ini merupakan jawaban sementara terhadap sesuatu yang dihadapi, yang dapat dijadikan suatu petunjuk dalam penelitian, namun kebenarannya masih diragukan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
4. Kompensasi, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan (field research) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Maka untuk memperoleh data yang ada, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada objek yang dituju, kemudian peneliti akan mengklasifikasi dari hasil kuisisioner yang telah disebarkan.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y) Variabel Terikat, Kompensasi (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) sebagai variabel bebas.

Tabel III.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:75)	Kualitas	Kualitas kinerja diukur dari persepsi pekerjaan
			Kesesuaian tugas/ Kesempurnaan Tugas
			Kecekatan Karyawan
			Kemampuan karyawan
		Kuantitas	Jumlah Unit yang dihasilkan
			Aktivitas yang diselesaikan
		Ketepatan Waktu	Waktu aktivitas
			Koordinasi dengan hasil output
			Memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain
		Efektifitas	Penggunaan sumber daya organisasi
			Memaksimalkan penggunaan tenaga, uang, teknologi, bahan baku
			Memaksimalkan penggunaan sumber daya

Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Hariandja 2004:138)	Gaji	Dibayar tetap
			Konsisten
			Dibayar perbulan
		Insentif	Diberikan sesuai dengan prestasi kerja
		Pengobatan	Perawatan kesehatan
			Perawatan kecelakaan
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2013:143)	Kebutuhan Psikologi	Kebutuhan sandang dan pangan
			Kebutuhan Keamanan
		Lingkungan kerja	
		Jaminan hari tua	
		Kebutuhan Sosial	Hubungan antar sesama pegawai
			Dukungan sesama pegawai
			Hubungan pegawai dengan unit terkait
		Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan pimpinan
			Penghargaan insentif

Disiplin (X3)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo, 2011:151)	Ketepatan Waktu	Pegawai datang tepat waktu
			Tertib dan teratur
		Megguna kan Peralatan Kantor	Penggunaan peralatan kantor untuk keperluan kantor
			Menjaga peralatan kantor terhindar dari kerusakan
		Tanggung jawab yang tinggi	Menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur
			Bertanggung jawab atas hasil kerja
			Memiliki disiplin kerja yang baik
		Ketaatan terhadap aturan kantor	Pegawai memakai seragam kantor
			Menggunakan kartu tanda pengenal/identitas
			Membuat surat ijin bila tidak masuk kantor

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, penelitian dan penyusunan tesis dilaksanakan selama lima bulan dari bulan Mei sampai bulan September 2018.

Tabel III.2

Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018				September 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pembuatan dan Bimbingan proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Pengolahan Data																				
6	Bimbingan dan Penyusunan Tesis																				
7	Seminar Hasil																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:80) menjelaskan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka untuk itu, adapun populasi yang digunakan oleh peneliti adalah pegawai tetap di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:81) menjelaskan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika jumlah populasi penelitian besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, maka teknik pengambilan sampel adalah, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 40 orang. Sampel ini merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel pada penelitian.

Tabel.III.3

Daftar Populasi

No.	Bagian	Jumlah Orang
1	Kepala Kantor	1
2	Tata Usaha	6
3	Status Hukum dan Sertifikasi Kapal	4
4	Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli	25
5	Lalu Lintas dan Angkutan Laut, dan Usaha Kepelabuhanan	4
Total		40

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data antara lain :

1. Data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian melalui penyebaran angket kepada responden

2. Data sekunder yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan
2. Studi dokumentasi yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan, untuk mengukur kevalidan data yang akan digunakan.

Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2008:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 40 orang diluar sampel.

Pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS versi 17, dengan kriteria sebagai berikut :

- a). Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b). Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

Syarat minimum untuk membandingkan apakah pertanyaan tersebut valid atau tidak validnya, dengan membandingkan dengan r-tabel, yang pada penelitian

ini r-tabel diperoleh hasil 0,3160. Adapun hasil yang di dapat dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel.III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel X₁ Kompensasi

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,3160	0,623	Valid
2	0,3160	0,468	Valid
3	0,3160	0,404	Valid
4	0,3160	0,688	Valid
5	0,3160	0,392	Valid
6	0,3160	0,601	Valid
7	0,3160	0,404	Valid
8	0,3160	0,392	Valid
9	0,3160	0,588	Valid
10	0,3160	0,593	Valid
11	0,3160	0,623	Valid
12	0,3160	0,464	Valid

Dari data di atas, dapat dilihat semua item pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid, setelah dibandingkan antara r-tabel dengan r-hitung. Maka dari itu semua item pertanyaan kompensasi dapat digunakan dalam pengolahan data.

Tabel.III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel X₂ Motivasi

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,3160	0,603	Valid
2	0,3160	0,581	Valid

3	0,3160	0,542	Valid
4	0,3160	0,356	Valid
5	0,3160	0,648	Valid
6	0,3160	0,612	Valid
7	0,3160	0,509	Valid
8	0,3160	0,600	Valid
9	0,3160	0,657	Valid
10	0,3160	0,470	Valid
11	0,3160	0,497	Valid
12	0,3160	0,623	Valid

Dari data di atas, dapat dilihat item pertanyaan motivasi dinyatakan valid, setelah dibandingkan antara r -tabel dengan r -hitung. Maka dari itu semua item pertanyaan kompensasi dapat digunakan dalam pengolahan data.

Tabel.III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel X₃ Disiplin

No	r-tabel	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
1	0,3160	0,688	Valid
2	0,3160	0,556	Valid
3	0,3160	0,476	Valid
4	0,3160	0,523	Valid
5	0,3160	0,470	Valid
6	0,3160	0,553	Valid
7	0,3160	0,409	Valid
8	0,3160	0,542	Valid
9	0,3160	0,505	Valid
10	0,3160	0,648	Valid
11	0,3160	0,570	Valid
12	0,3160	0,489	Valid

Dari data di atas, dapat dilihat semua item pertanyaan disiplin dinyatakan valid, setelah dibandingkan antara r -tabel dengan r -hitung. Maka dari itu semua item pertanyaan disiplin dapat digunakan dalam pengolahan data.

Tabel.III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Y Kinerja

No	r -tabel	Koefisien Korelasi (r -hitung)	Keterangan
1	0,3160	0,580	Valid
2	0,3160	0,438	Valid
3	0,3160	0,358	Valid
4	0,3160	0,444	Valid
5	0,3160	0,545	Valid
6	0,3160	0,510	Valid
7	0,3160	0,383	Valid
8	0,3160	0,522	Valid
9	0,3160	0,461	Valid
10	0,3160	0,391	Valid
11	0,3160	0,523	Valid
12	0,3160	0,556	Valid

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang ada pada variabel kinerja sudah memenuhi syarat. Artinya, setiap pertanyaan sudah memenuhi standarisasi untuk dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala atau kejadian. Demikian pula sebaliknya, jika reliabilitas rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) Pengukuran Ulang

Metode yang dilakukan adalah memberikan pertanyaan yang sama kepada responden namun pada waktu yang berbeda. Dari hasil yang diperoleh akan dilihat apakah jawaban yang diberikan responden dapat konsisten atau tidak.

2) Pengukuran Sekali

Pada cara ini pengukuran yang dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan lain atau dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban variabel. Uji ini dapat dilakukan dengan uji statistic *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Adapun pernyataan reliabel dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliable (dapat dipercaya)
- b) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliabel (tidak dipercaya)

Tabel.III.8

Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Nilai Cronbach Alpha
Kompensasi	0,846
Motivasi	0,849
Disiplin	0,857
Kinerja	0,783

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini, Nilai Cronbach Alpha pada variabel Kompensasi sebesar 0,846, variabel motivasi sebesar 0,849, variabel Disiplin 0,857, dan variabel Kinerja sebesar 0,783. Melihat hasil pengujian reliabilitas yang dapat, maka derajat reliabilitas cukup memadai. Sebab, nilai kepercayaan melebihi 0,6 atau mendekati nilai satu.

H. Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang dilakukan pada uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005:110).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov – Smirnov yang dapat dilihat dari:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali Dalam Sujarweni (2015:226) multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Gletser yaitu menguji tingkat signifikasinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0.05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika level dibawah signifikan ($r < 0.05$) berarti terjadi heteroskedastisitas. Cara lain untuk melihat uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur

seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel independen terhadap variabel dependent. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah regresi linier berganda (Multi Regression) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana

Y = Kinerja (variabel dependen)

X1 = Kompensasi (variabel independen)

X2 = Motivasi (variabel independen)

X3 = Disiplin (variabel independen)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien masing-masing faktor

2. Uji Statistik

Data yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel - variabel tersebut. Pengolahan data menggunakan *SPSS 17*, meliputi uji Parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji parsial (Uji t)

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

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0:H_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0:H_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

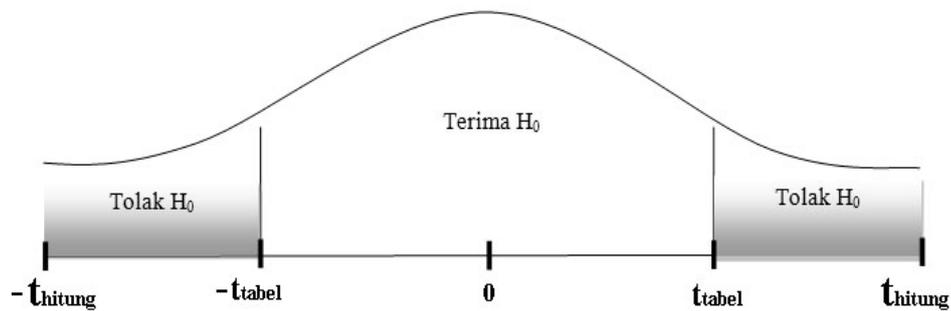
- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa ada pengaruh

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah sampel



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

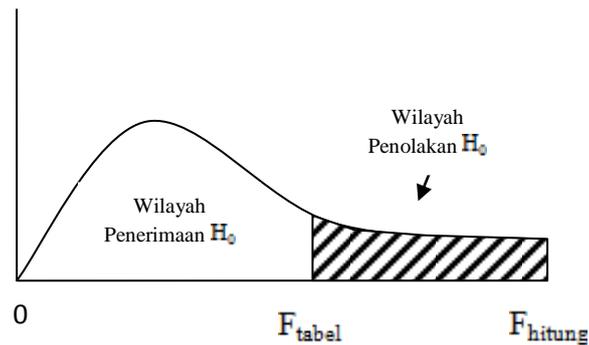
Uji F merupakan salah satu pengujian untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan, terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen) pada tingkat signifikansi 0.05 (5%).

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: H_1 = H_2 = H_3 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- b) $H_0: H_1 \neq H_2 \neq H_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima bahwa ada pengaruh.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghozali (2018: 97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 40 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut ini :

. Tabel. IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-Laki	31	77,5
2	Perempuan	9	22,5
Total		40	100

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel di atas menunjukkan, bahwa jenis kelamin pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, adalah laki-laki berjumlah 31 orang atau 77,5%, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin

laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan. Karena dalam melakukan proses rekrutmen jumlah laki-laki lebih banyak diterima jika dibandingkan dengan jumlah perempuan. Dimana penempatannya untuk posisi penjagaan maupun pengawasan di lapangan yang membutuhkan stamina dan ketegasan.

Tabel. IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	20-29 tahun	1	2,5
2	30-39 tahun	12	30
3	40-49 tahun	15	37,5
4	50-59 tahun	12	30
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan Tabel IV.2 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, adalah pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara maksimal

Tabel. IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	SMA	24	60
2	D-3	3	7,5
3	S1	12	30
4	S2	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan dari tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) yakni sebanyak 24 orang atau 60%, sedangkan tingkat pendidikan responden yang paling kecil adalah magister yaitu sebanyak 1 orang atau 2,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, rata-rata karyawan di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini disebabkan karena pegawai banyak di tempatkan di lapangan atau pun di kapal patroli untuk melakukan pengawasan ataupun pengecekan yang tidak terlalu menuntut pengetahuan khusus. Sedangkan bagian yang menuntut ilmu pengetahuan memiliki tingkat pendidikan dari Diploma maupun Sarjana.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati variabel terikat (*dependent variable*) atau Y yaitu Kinerja Pegawai, dan variabel bebas (*independent variable*) atau X yaitu Kompensasi, Motivasi dan Disiplin. Berikut ini diuraikan penjelasan responden terhadap variabel-variabel tersebut.

1) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Penjelasan responden terhadap variabel kompensasi terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel kompensasi tersebut. Penjelasan responden terhadap kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kantor KSOP, seperti terlihat pada Tabel IV.4 berikut ini :

Tabel.IV.4
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,5	38	95	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	1	2,5	33	82,5	6	15	0	0	0	0	40	100
4	3	7,5	30	75	7	17,5	0	0	0	0	40	100
5	5	12,5	32	80	3	7,5	0	0	0	0	40	100
6	4	10	30	75	6	15	0	0	0	0	40	100
7	4	10	32	80	4	10	0	0	0	0	40	100
8	5	12,5	32	80	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	10	25	27	67,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
10	6	15	32	80	2	5	0	0	0	0	40	100
11	0	0	37	92,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
12	4	10	33	82,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kemampuan yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 9. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Insentif yang diberikan selalu tepat dengan waktu dan peraturan yang berlaku”. Dari item pernyataan tersebut 10 orang atau 25% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 1. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku”. Dari item pernyataan tersebut 38 orang atau 95% responden menjawab setuju.

- 3) Kurang Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 4. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Dari item pernyataan tersebut 7 orang atau 17,5% responden menjawab kurang setuju.

2) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel motivasi tersebut. Penjelasan responden terhadap motivasi pegawai Kantor KSOP, seperti terlihat pada Tabel IV.5 berikut ini :

Tabel.IV.5

Tabulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20	32	80	0	0	0	0	0	0	40	100
2	5	12,5	29	72,5	6	15	0	0	0	0	40	100
3	3	7,5	33	82,5	4	10	0	0	0	0	40	100
4	4	10	27	67,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
5	4	10	34	85	2	5	0	0	0	0	40	100
6	2	5	36	90	2	5	0	0	0	0	40	100
7	4	10	32	80	4	10	0	0	0	0	40	100
8	0	0	34	85	6	15	0	0	0	0	40	100
9	1	2,5	37	92,5	2	5	0	0	0	0	40	100
10	2	5	38	95	0	0	0	0	0	0	40	100
11	5	12,5	35	87,5	0	0	0	0	0	0	40	100
12	7	17,5	33	82,5	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel motivasi yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 1. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya harus giat bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”. Dari item pernyataan tersebut 8 orang atau 20% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 10. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Instansi akan memberikan saya penghargaan, apabila pekerjaan yang saya kerjakan mendapatkan hasil yang memuaskan”. Dari item pernyataan tersebut 38 orang atau 95% responden menjawab setuju.
- 3) Kurang Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 4. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Saya akan merasa tenang dengan adanya asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga yang disediakan instansi”. Dari item pernyataan tersebut 9 orang atau 22,5% responden menjawab kurang setuju.

3) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin

Penjelasan responden terhadap variabel disiplin terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel disiplin tersebut. Penjelasan responden terhadap disiplin pegawai Kantor KSOP, seperti terlihat pada Tabel IV.6 berikut ini :

Tabel.IV.6
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12,5	34	85	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2	3	7,5	32	80	5	12,5	0	0	0	0	40	100
3	2	5	35	87,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
4	4	10	29	72,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
5	1	2,5	34	85	5	12,5	0	0	0	0	40	100
6	36	90	0	0	4	10	0	0	0	0	40	100
7	1	2,5	34	85	5	12,5	0	0	0	0	40	100
8	0	0	38	95	2	5	0	0	0	0	40	100
9	0	0	39	97,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	2	5	38	95	0	0	0	0	0	0	40	100
11	9	22,5	31	77,5	0	0	0	0	0	0	40	100
12	13	32,5	27	67,5	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel disiplin yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 6. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya akan mengembalikan peralatan kantor ketempat semula, setelah saya menggunakan peralatan tersebut”. Dari item pernyataan tersebut 36 orang atau 90% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 9. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik”. Dari item pernyataan tersebut 39 orang atau 97,5% responden menjawab setuju.

- 3) Kurang Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 4. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Saya akan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Dari item pernyataan tersebut 7 orang atau 17,5% responden menjawab kurang setuju.

4) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Penjelasan responden terhadap variabel kinerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel kinerja tersebut. Penjelasan responden terhadap kinerja pegawai Kantor KSOP, seperti terlihat pada Tabel IV.7 berikut ini :

Tabel.IV.7
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	17,5	31	77,5	2	5	0	0	0	0	40	100
2	8	20	26	65	6	15	0	0	0	0	40	100
3	4	10	32	80	4	10	0	0	0	0	40	100
4	3	7,5	35	87,5	2	5	0	0	0	0	40	100
5	2	5	38	95	0	0	0	0	0	0	40	100
6	3	7,5	37	92,5	0	0	0	0	0	0	40	100
7	1	2,5	38	95	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8	2	5	38	95	0	0	0	0	0	0	40	100
9	3	7,5	37	92,5	0	0	0	0	0	0	40	100
10	6	15	33	82,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
11	5	12,5	34	85	1	2,5	0	0	0	0	40	100
12	6	15	34	85	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kinerja yaitu :

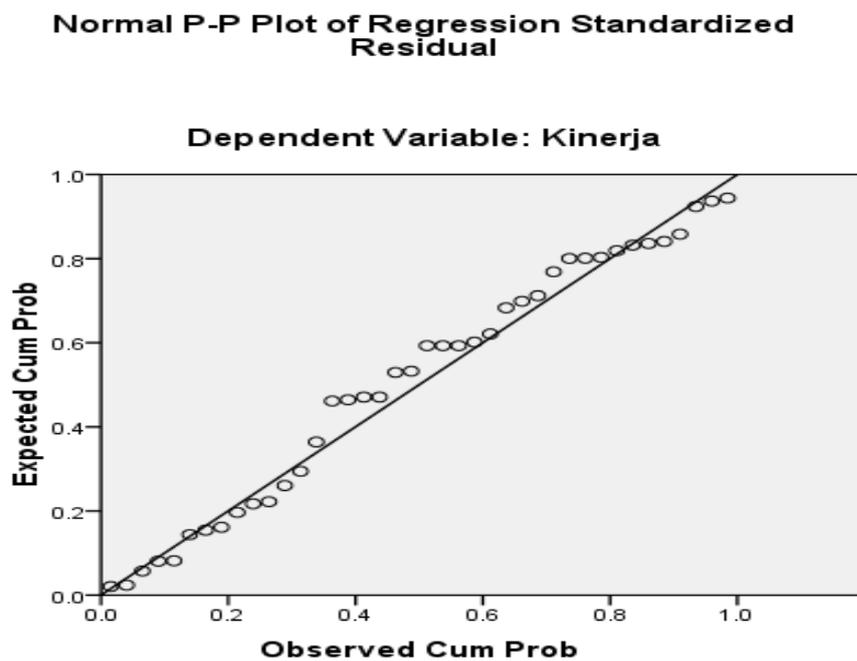
- 1) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 2. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi”. Dari item pernyataan tersebut 8 orang atau 20% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 5, 7 dan 8. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Saya selalu membuat rancangan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan instansi”, “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dan “Saya selalu konsultasi pekerjaan saya dengan atasan”. Dari item pernyataan tersebut 38 orang atau 95% responden menjawab setuju.
- 3) Kurang Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 2. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi”. Dari item pernyataan tersebut 6 orang atau 15% responden menjawab kurang setuju.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas



Gambar.IV.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Selain melihat P-P Plot diatas, dapat juga melihat normalitas dari pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat dari:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel.IV.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38892640
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.062
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV.8 hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov- Smirnov*, hasil *Kolmogorov- Smirnov Z* dan *Asymp. Sig* pada variabel independen dan dependen menunjukkan nilai $> 0,05$ yang artinya data telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk melihat apakah model regresi itu terkena multikolinearitas maka dapat

dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari pada 0,1 dan *inflation factor* (VIF) yang lebih besar dari 10. Jika hal ini terjadi maka dapat dinyatakan bahwa model regresi terkena gangguan multikolinearitas.

Tabel.IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.077	10.961		1.376	.177		
	Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058	.986	1.014
	Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071	.977	1.023
	Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076	.981	1.019

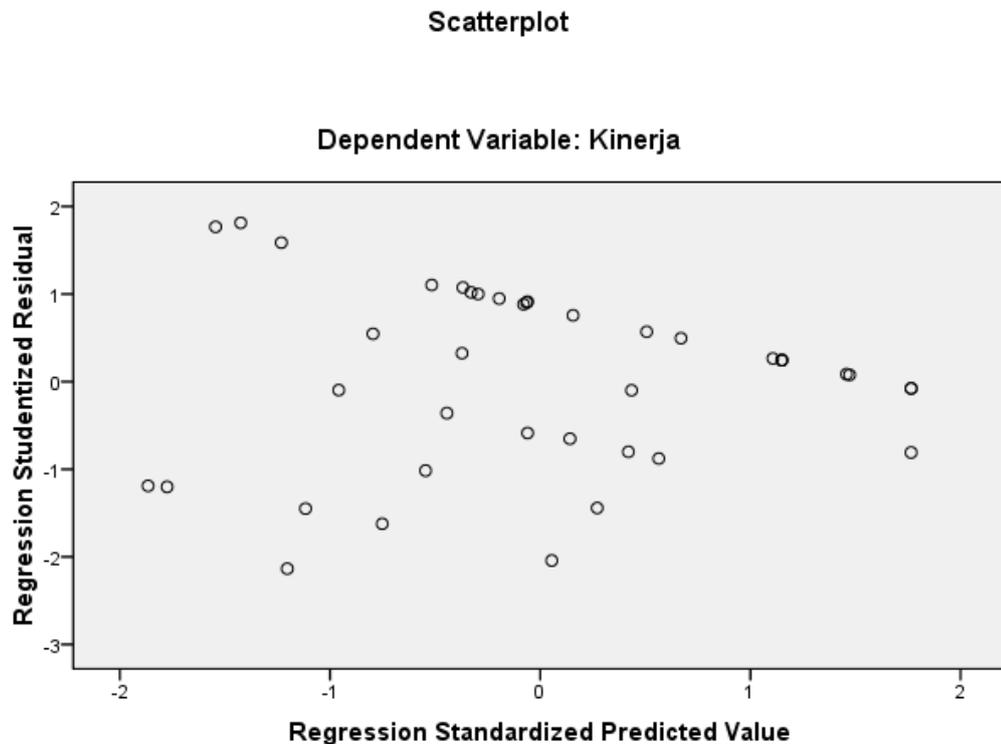
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama dimana variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar.IV.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk membuktikan gambar yang ada di atas, disini peneliti juga akan menampilkan hasil dari uji Glejser dimana, keputusan terjadi atau tidaknya suatu data heteroskedastisitas pada model regresi linear adalah dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan variabel lebih besar dari tingkat alpha 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 yang artinya terjadi heteroskedastisitas.. Untuk

itu, adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut :

Gambar.IV.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.077	10.961		1.376	.177		
Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058	.986	1.014
Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071	.977	1.023
Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji Glejser diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan atau sig terlihat lebih besar dari tingkat $\alpha = 0,05$. Artinya, bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini, tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel independen terhadap variabel dependent. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda (Multi Linier Regression) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X1 = Kompensasi (variabel independen)

X_2 = Motivasi (variabel independen)

X_3 = Disiplin (variabel independen)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien masing-masing faktor

Adapun hasil yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel.IV.11

Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.077	10.961		1.376	.177		
Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058	.986	1.014
Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071	.977	1.023
Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari hasil yang telah di dapatkan di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang di dapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.077 + 0.223 X_1 + 0.265 X_2 + 0.213 X_3$$

Adapun keterangan dari persamaan regresi linier berganda yang di dapat adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 15.077, artinya jika variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin (X_3) dalam keadaan

constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai sebesar 15.077

- 2) Kompensasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.223, artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 0.223.
- 3) Motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.265 , artinya apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 0.265.
- 4) Disiplin (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.213, artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 0.213.

4. Hasil Uji Statistik

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel independen yakni Kompensasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0:H_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0:H_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa ada pengaruh

Adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut :

Tabel.IV.12

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.077	10.961		1.376	.177
Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058
Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071
Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel IV.12 di atas diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi (1,960), Motivasi (1,861), dan Disiplin (1,825). Sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t-tabel dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, maka $40 - 3 = 37$ dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,68709. Maka dari tabel di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0:H_1 \neq 0$ artinya kompensasi terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan

keputusan hipotesis $t_{hitung} (1,960) > t_{tabel} (1,68709)$. Dengan taraf signifikansinya $0,058 > 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t , t_{hitung} berada didalam penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0:H_1 \neq 0$ artinya motivasi terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan keputusan hipotesis $t_{hitung} (1,861) > t_{tabel} (1,68709)$. Dengan taraf signifikansinya $0,071 > 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t , t_{hitung} berada didalam penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0:H_1 \neq 0$ artinya disiplin terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan keputusan hipotesis $t_{hitung} (1,825) > t_{tabel} (1,68709)$. Dengan taraf signifikansinya $0,076 > 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t , t_{hitung} berada didalam penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: H_1 = H_2 = H_3 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- b) $H_0: H_1 \neq H_2 \neq H_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh
- b) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima bahwa ada pengaruh.

Untuk uji f-test dapat dilihat dari tabel *Anova* di bawah ini:

Tabel.IV.13

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.539	3	6.846	3.276	.032 ^a
	Residual	75.236	36	2.090		
	Total	95.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV.13 diperoleh bahwa nilai f_{hitung} (3.276) lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} (2,87), dan sig α (0,032) lebih kecil dari α 5% (0,05). Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu bahwa variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel.IV.14
Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.214	.149	1.446	1.423

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV.14 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,214 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 21,4%. Artinya koefisien kompensasi, motivasi dan disiplin mempunyai hubungan sebesar 21,4% dan sisanya sebesar 78,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,960 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,68709 dengan taraf signifikansinya $0,058 > 0,05$, berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erik Martinus pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya.”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Devina baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan kompensasinya kepada para karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Dari pembahasan diatas bahwa pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah di kerjakan akan memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga akan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 1,861 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,68709 dengan taraf signifikansinya $0,071 > 0,05$, berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Motivasi menurut Hasibuan (2013:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pemimpin untuk membuat para pegawainya bersemangat melakukan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Murdiyanto pada tahun 2012 dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.”. Adapun hasil yang di dapatkan bahwa, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (X_1) sebesar 1,825 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,68709 dengan taraf signifikansinya $0,076 > 0,05$, berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Singodimedjo (2011:151) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap mental dan kinerja adalah hasil. Dengan demikian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sangat kuat sekali yang tergambar dalam hasil kerja dengan mengikuti aturan kerja, hasilnya nyata bahwa dengan disiplin, pegawai lebih menghargai waktu dan memenuhi tugas kerjanya dengan baik sehingga hal ini mudah untuk dilihat dan diukur.

Sesuai dengan penelitian yang dipaparkan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa dalam bentuk jurnal pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil yang di dapatkan, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil lapangan setelah melakukan penelitian bahwa tindakan disiplin yang dilakukan oleh pihak Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan telah berhasil mendisiplinkan pegawainya meskipun masih ada sebagian kecil yang masih belum bisa mendisiplinkan diri sepenuhnya dalam bekerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diketahui nilai f_{hitung} sebesar 3.276 lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} 2,87 dengan taraf signifikansinya $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara bersama-sama kompensasi (X_1), motivasi (X_2)

dan disiplin (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Jika kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada pegawai tinggi maka otomatis secara bersamaan disiplin akan meningkat yang menghasilkan kinerja yang meningkat pula.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di dapatkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
3. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan.
4. Kompensasi, motivasi, dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, harus membayarkan kompensasi kepada pegawai, sesuai dengan ketentuan yang ada dan tepat waktu.
2. Pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, harus sering memotivasi pegawai, terutama memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, harus meningkatkan kedisiplinan pegawainya, dengan cara memberikan hukuman atas pelanggaran ketidakdisiplinan pegawai sehingga masyarakat tidak kecewa dengan pelayanan yang diberikan.
4. Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, harus lebih meningkatkan kinerja yang ada pada pegawai, agar masyarakat dapat terus menggunakan jasa pelayanan sehingga meminimalisir tingkat keluhannya.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel yang belum dilakukan, guna untuk melihat variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Presindo, 2014.
- Arianty, Nel, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : Perdana Publishing, 2017
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Asnawi & Chandra Wijaya, *Riset Keuangan : pengujian-pengujian Empiris*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Atmaja Lukas, S. *Statistika , Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2009.
- Agus, Widarjono. *Ekonomi Metrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia FE UII. 2007.
- Colquitt, Lepine dan Wesson. *Organizational behaviour*. McGraw Hill : International Edition. New York, 2009.
- Daly, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No.1:84-94
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid-1, Edisi ke-14, Jakarta : PT. Indeks, 2015.
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja Filsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- Erlina, *Metodologi Penelitian*, Medan, Gedung F, Pusat Sistem Informasi (PSI) Kampus USU, 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2003.
- Gujarat, Damondar N. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta :Penerbit Erlangga. 2006

- Halim, Jesslyn, dan Fransisca Andreani, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. Jurnal : AGORA, Volume. 5, Nomor.1, 2017.
- Hariandja Marihot Tua, Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Grasindo. 2007.
- Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. 2001
- Hariadja, Maribot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo, 2005.
- Kismono, Gugup, *Bisnis Pengantar*, Edisi ke-2, Yogyakarta : BPFE UGM, 2011
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2013
- Loviana, Handyna Ariastra, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu. Jurnal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Volume.2, Nomor 5, 2016.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011.
- Martinus, Erik, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Devina Surabaya, Jurnal : Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumebr Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE Jogjakarta, 2000
- Moeheriono, *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012.
- Murdiyanto, Agus, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Volume 9, Edisi 1, April 2012.
- Nachrowi dan Hardius Usman.“*Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*”.Universitas Indonesia, 2006.

- Ranupandjojo, Heidjrachman, dan Hasan Suad, *Manajemen Persoalia*, Cet-11, Yogyakarta : BPPEE, 2004.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, 2012.
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet- 15, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, 2004.
- Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.3 Jakarta : Kencana Media Group, 2011
- Suwatno dan Donni Juni Pransa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Tohardi, Ahman, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju, 2002.
- Wardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prenada Media Group, 2012.
- Wibisono, Dermawan, *Riset Bisnis :Bantuan pada Praktisi dan Akademisi*, Jakarta: PT Gramidika Pustaka Utama, 2003.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama, Aldrian lahir di Tanjungbalai, tanggal 21 September 1982, merupakan putra pertama dari Bapak H. Alamrus dan Ibu Dra. Hj. Suriana, memiliki hobi olahraga, dan membaca. Menyelesaikan Pendidikan di :

1. SD Negeri 132406 Tanjungbalai Tahun 1994
2. SMPN 1 Tanjungbalai Tahun 1997
3. SMUN 1 Tanjungbalai Tahun 2000
4. Sarjana Kimia FMIPA Universitas Sumatera Utara Tahun 2006

Pada tahun 2016 melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan. Sampai tahun sekarang 2018 masih bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan dengan mengikuti beberapa diklat antara lain :

1. Pengadaan Barang dan Jasa tahun 2006
2. Bendahara Pengeluaran tahun 2010
3. Pengukuran Kapal 2016
4. Pendaftaran dan Kebangsaan Kapal 2018

Menikah dengan Mawanda Sari Marpaung, S.H, M.AP tahun 2008 dan dikaruniai 2 orang anak, yaitu :

1. Zahra Almaisyah
2. Zahwa Almanda

Tanjungbalai, Oktober 2018

(ALDRIAN)

PETUNJUK MENGISI KUISIONER

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih
2. Setiap pertanyaan satu jawaban
3. Mohon untuk mengembalikan lembaran kuisisioner

IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia
2	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
3	Tingkat Pendidikan	1. SMA 2. Diploma (D3) 3. Sarjana (S1) 4. Magister (S2) 5. Doktor (S3)
4	Masa Kerja

Kriteria Jawaban

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya akan berusaha mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, meskipun pekerjaan tersebut sangat sulit bagi saya					
2	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi					
3	Saya akan memperbaiki tugas yang diberikan oleh pimpinan, apabila tugas tersebut masih kurang baik					
Kuantitas						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
5	Saya selalu membuat rancangan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan instansi					
6	Jumlah unit yang saya kerjakan, sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan					
Ketepatan Waktu						
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya selalu konsultasi pekerjaan saya dengan atasan					
9	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya untuk membantu teman atau atasan jika mereka membutuhkan bantuan saya dalam bekerja					
Efektifitas						
10	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di kantor					
11	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
12	Saya akan menggunakan sebaik mungkin apa yang menjadi fasilitas untuk pekerjaan saya					

KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku					
2	Instansi selalu konsisten dalam memberikan gaji pegawai					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Insentif						
5	Saya menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja saya					
6	Insentif akan dikurangi ketika pegawai melakukan tindakan indisipliner					
7	Insentif akan diberikan ketika pegawai mempunyai prestasi kerja					
8	Insentif diberikan setiap akhir bulan					
9	Insentif yang diberikan selalu tepat dengan waktu dan peraturan yang berlaku					
Pengobatan						
10	Instansi memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai melalui program BPJS					
11	Setiap pegawai berhak mendapatkan pengobatan dari instansi apabila pegawai sakit					
12	Instansi akan menanggung perawatan, ketika pegawai dalam keadaan sakit yang cukup lama					

MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
1	Saya harus giat bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
2	Saya akan terus melakukan pekerjaan dengan baik, agar saya dapat memenuhi sandang dan pangan					
3	Kantor tempat saya bekerja, selalu memperhatikan saya dalam hal kesehatan					
Kebutuhan Keamanan						
4	Saya akan merasa tenang dengan adanya asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga yang disediakan instansi					
5	Jaminan hari tua saya dijamin oleh pihak instansi					
6	Jaminan kewanitaan yang ada di instansi sudah sesuai dengan standar organisasi					
Kebutuhan Sosial						
7	Antar sesama pegawai mempunyai hubungan yang harmonis					
8	Antar sesama pegawai saling mendukung satu dengan yang lainnya dalam hal bekerja					
9	Saya selalu dilibatkan oleh instansi terkait dengan segala kegiatan sosial					
Penghargaan						
10	Instansi akan memberikan saya penghargaan, apabila pekerjaan yang saya kerjakan mendapatkan hasil yang memuaskan					
11	Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang berprestasi					
12	Saya selalu menyempurnakan pekerjaan saya, guna untuk mendapatkan penghargaan dari instansi					

DISIPLIN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya					
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan tepat dengan waktu yang telah diberikan pimpinan					
Menggunakan Peralatan Kantor						
4	Saya akan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya selalu menjaga atau merawat peralatan kantor yang saya gunakan					
6	Saya akan mengembalikan peralatan kantor ketempat semula, setelah saya menggunakan peralatan tersebut					
Tanggung Jawab yang Tinggi						
7	Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai SOP					
8	Saya selalu bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan					
9	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik					
Ketaatan Dalam Aturan Kantor						
10	Saya selalu menggunakan seragam kantor ketika bekerja					
11	Saya selalu menggunakan name tag pada saat bekerja					
12	Jika ada keperluan pribadi terkait dengan sakit, atau ketidakhadiran lainnya, saya selalu meminta izin kepada pimpinan					

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	47
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
11	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	50
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	50
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
16	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
18	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	49
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	48
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	49
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
24	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	48
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
28	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
33	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	47
4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
9	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
12	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
21	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	50
22	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
29	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	48
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
31	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50

HASIL UJI REGRESSI KEPADA 40 RESPONDEN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38892640
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.062
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.077	10.961		1.376	.177		
	Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058	.986	1.014
	Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071	.977	1.023
	Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.077	10.961		1.376	.177		
	Kompensasi	.223	.114	.292	1.960	.058	.986	1.014
	Motivasi	.265	.142	.278	1.861	.071	.977	1.023
	Disiplin	.213	.116	.272	1.825	.076	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.539	3	6.846	3.276	.032 ^a
	Residual	75.236	36	2.090		
	Total	95.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

R square

Model Summary^b

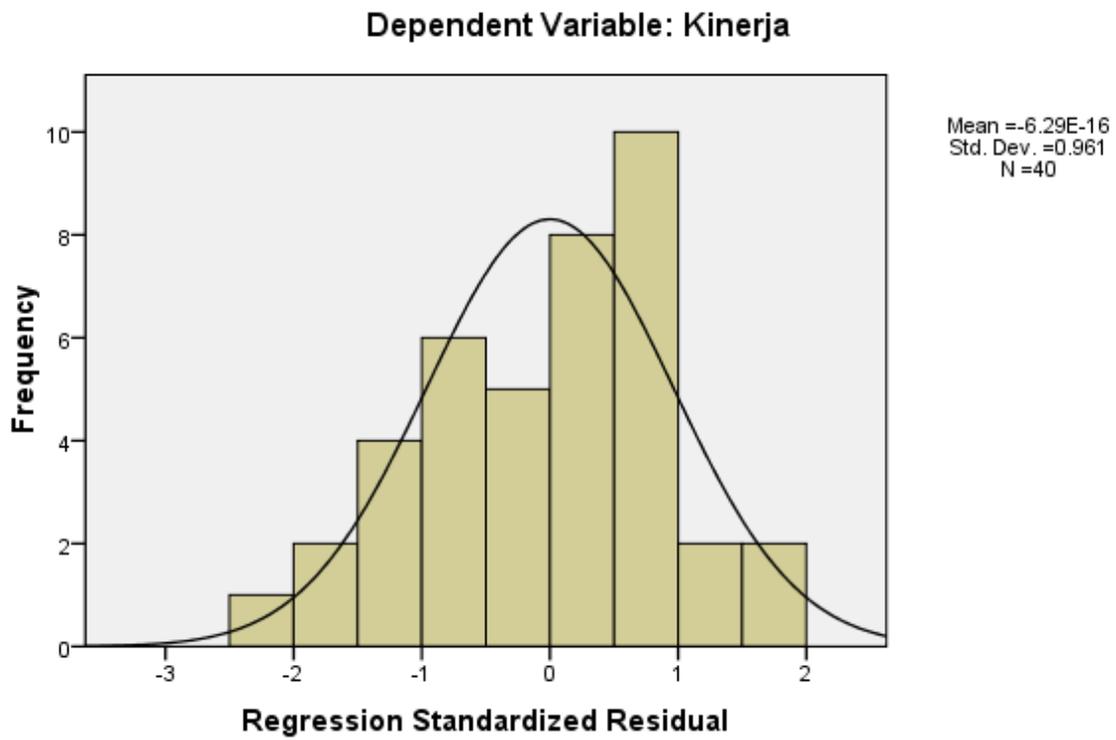
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.214	.149	1.446	1.423

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

b. Dependent Variable: Kinerja

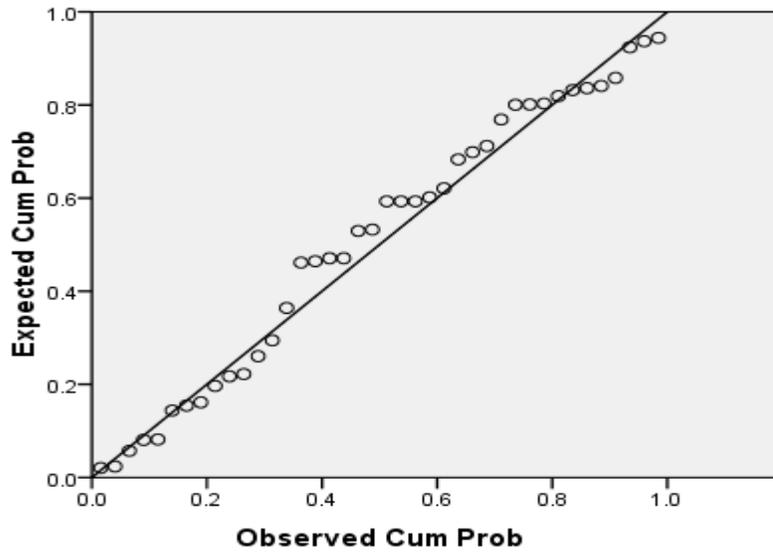
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

