

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : HAMIDAH
NPM : 1605160263
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20538

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2020, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : HAMIDAH
N P M : 1605160263
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALALYASA PULUBRAYAN MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

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

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(M. ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HAMIDAH
N.P.M : 1605160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API
INDONESIA (PESERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HAMIDAH
NPM : 1605160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21/2-2020	- FORMAT PENULISAN		ACE SIDANG MEZA HUDA 4/3-2020
/2	- IDENTIFIKASI AHLI SETIAP VARIABEL		
	- FAKTOR / yang mempengaruhi SETIAP VARIABEL		
	- INDIKATOR SETIAP VARIABEL		
24/2-2020	- IDENTIFIKASI MASALAH		
/2	- RUMUSAN DAN BAHASA MASALAH		
	- FORMAT PENULISAN		
27/2-2020	- ANALISA DATA DI PEMBAHASAN (uji multikolinieritas, heteroskedastisitas)		
	- R-TABEL, Uji F, validitas dan reliabilitas		
2/3-2020	- KESIMPULAN DAN SARAN		
	- Lampiran (saksi, hasil rec, akreditasi dll)		

Pembimbing Skripsi

(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Medan, Maret 2020

dan Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

ABSTRAK

Hamidah NPM 1605160263. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berjumlah 99 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 orang dengan teknik *Nonprobability Sampling* ini meliputi dengan sampel jenuh yang diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 16.0). Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, Rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Adapun judul penelitian yang diteliti yaitu **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.”**

Selama melakukan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak H. Makmur dan Ibu Aisyah yang telah memberikan perhatian, pengorbanan, memotivasi, dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan sebaik mungkin dan dengan hasil yang baik pula.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb. S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas E Manajemen Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
9. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan, berkontribusi, dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi saya.
11. Seluruh staff dan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
12. Teman-teman kelas E Manajemen Pagi dan G Manajemen Malam Tahun 2016 yang selalu berjuang dari awal perkuliahan sampai sekarang.

13. Serta seluruh sahabat sahabat penulis dan terhadap pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namanya. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu WaTa'ala membalas kebaikan kalian semua.

Pada penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Aamiin Ya Rabbal `alamin.

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2020

Penulis,

HAMIDAH
NPM: 1605160263

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi	15
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	18
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.2. Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional	28
3.3 Tempat & Waktu Penelitian	31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.1.2 Identitas Responden.....	44
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pend. Terakhir.....	45
4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	46
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	46
4.1.3.2 Variabel Kompensasi	48
4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja	50
4.1.4 Metode Regresi	52
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik	52
4.1.4.2 Uji Linear Berganda	56
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	57
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	61
4.2 Pembahasan	62
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	64

BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai	29
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	30
Tabel III.3 Indikator Disiplin kerja	30
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III.5 Rincian Konvensi Karyawan	32
Tabel III.6 Skala Likert	33
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	45
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	46
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi	49
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Uji Parsial)	59
Tabel IV.11 Hasil Uji f (Uji Simultan)	61
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas-aktivitas yang dijalankan sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan memiliki produktivitas kerja dalam peranan yang penting untuk pencapaian tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam perusahaan adanya yang diperoleh dalam keterampilan, kemampuan, pengelolaan serta merencanakan suatu bidang manajemen dan memberikan penetapan kebijakan balas jasa atau kompensasi. Dengan demikian bagaimana proses perencanaan suatu sumber daya manusia dapat diperoleh untuk dijalankan secara baik dan bersama dalam suatu perusahaan, dengan itu dibentuk dalam satu kesatuan dan memberikan suatu hasil yang terbaik. Serta melakukan evaluasi kinerja untuk menjalankan suatu pekerjaan yang direncanakan yang memiliki potensi yang efektif.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Bintoro & Daryanto, 2017). Kinerja atau *performance* adalah suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2016)

Pentingnya kinerja bagi sebuah perusahaan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, dalam mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingan, serta yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan (Astuti & Sari, 2018).

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Tujuan kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja (Fahmi, 2016).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Muliati, 2017).

Kompensasi adalah suatu pemberian berupa penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017).

Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu pada umumnya yang akan diberikan sejumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap cukup layak dan baik. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan dan dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi bagi karyawan (Moeheriono, 2016).

Disiplin Kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah (Mathis & Jackson, 2002). Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut tercapai (Supomo & Nurhayati, 2018).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan

ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika atau tata krama (Bintoro & Daryanto, 2017).

Disiplin kerja adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016).

Karyawan yang merasakan puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki masalah, efek negatif kepada karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang akan memberikan masalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas dan ketidakpatuhan.

Tujuan dari disiplin kerja adalah disiplin dibutuhkan untuk tujuan suatu organisasi yang lebih jauh baik, untuk itu memberikan guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap suatu dari individu dan kelompok (Sutrisno, 2009).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan merupakan salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perawatan sebagai tempat perawatan dan pemeliharaan serta perbaikan sarana perkeretaapian atau sebagai pusat bengkel perkeretaapian Sumatera Utara. Kegiatan yang perawatan dan pemeliharaan serta perbaikan dilakukan kepada sarana Lokomotif KRD, kereta dan gerbong. Kemudian melakukan pengadaan

barang dan jasa untuk perawatan atau pemeliharaan sarana kereta, gerbong dan lokomotif untuk kebutuhan di lintas dan balai yasa. Selain itu juga dilakukan pendistribusian suku cadang baik untuk kebutuhan di balai yasa maupun kebutuhan Depo.

Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan yang untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dibutuhkan para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal dibutuhkannya dan karakteristik individu yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut dan kedisiplinan yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin membedakan pekerjanya.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah antara lain kurangnya pelaksanaan pegawai dalam kegiatan saat melakukan perawatan sehingga ketersediaan barang tidak tercapai. Kurangnya konsentrasi saat melakukan pekerjaan mengakibatkan kecelakaan bagi diri sendiri. Berkaitan dengan kompensasi pegawai ditemukan permasalahan antara lain adalah berdasarkan *key performane* indikator yang akan menentukan besar kecilnya bonus yang diterima seorang pegawai pada tiap tahunnya berbeda tetapi dasar utama dalam kendalanya yang menentukan kompensasi tergantung absensi dan kinerja dari pegawai.

Berkaitan dengan disiplin kerja ditemukan beberapa permasalahan antara lain kurangnya mengikuti aturan kedisiplinan dalam standar operasi prosedur kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian ini terdiri dari :

1. Masih belum sesuai kompensasi finansial yang diberikan kepada setiap pegawai seperti pemberian bonus yang diterima pegawai.
2. Masih adanya pegawai masuk kerja tidak tepat waktu, Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan, dan kurangnya mengikuti aturan dengan tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja.
3. Masih kurangnya kinerja dari beberapa pegawai dilihat dari pekerjaan pegawai dalam kegiatan saat melakukan perawatan sehingga ketersediaan barang tidak tercapai.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis membahas tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang terjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Bagi lembaga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja yang berkualitas.

b. Manfaat praktis

Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman yang melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi yang memberikan kinerja sesuai yang diharapkan. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2002)

Menurut Uha (2013, hal. 211),

Mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi untuk meningkatkan hasil kerja. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67),

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Fahmi (2016, hal. 137), kinerja adalah memberikan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut pendapat lain Bintoro & Daryanto (2017, hal. 106) kinerja berasal

dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Kasmir, 2016 hal. 196) tujuan dan manfaat kinerja adalah manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji dan bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2016, hal 138) tujuan dan elemen manajemen kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.
- 2) Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya.
- 3) Lingkungan Organisasional
Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Menurut pendapat lain Moehariono (2012, hal. 139) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.

Menurut pendapat lain Mangkunegara (2017, hal. 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*).

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitudie*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Berdasarkan faktor-faktor kinerja diatas, maka akan mempengaruhi kompetensi, atau perilaku yang akan melakukan proses kinerja karyawan dengan mencapai tujuan sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Antara indikator kinerja dengan indikator hasil utama memang tidak dapat dipisahkan dari kedua pengertian tersebut, hal ini jika dipisahkan akan dapat memengaruhi pihak manajemen akan mengacaukan pelaporan yang dibuatnya dan tidak fokus. Oleh karenanya sebuah perusahaan seharusnya memiliki laporan pengawasan untuk direksi (idealnya dalam bentuk format secara ringkas).

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, ada yang mendefinisikan bahwa:

Menurut Moehariono (2016, hal. 108), ada empat indikator kinerja yaitu :

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja. Berikut indikator kinerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan;
- 2) Kualitas pekerjaan, dimensi ini menuntut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan;
- 3) Ketepatan waktu, dimensi ini menunjukkan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya;
- 4) Kehadiran, dimensi ini menunjukkan suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan;
- 5) Kemampuan kerja sama, dimensi ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut pendapat lain Wibowo (2007, hal. 320) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Berdasarkan uraian di indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, dan hasil kinerja telah dicapai sesuai dengan diharapkan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pihak individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang diterapkan oleh negara, representif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, *skill*, status sosial, dll), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu negara dan lain sebagainya (Kasmir, 2016).

Menurut (Daulay et al., 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Arianty et al., 2016).

Dari kesimpulan diatas bahwa kompensasi dapat disimpulkan kebijakan kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. (Kasmir, 2016)

Menurut Kasmir (2016, hal. 236-238) secara umum tujuan dan manfaat pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

- 1) Memberikan hak karyawan
- 2) Memberikan rasa keadilan
- 3) Memperoleh karyawan yang berkualitas
- 4) Mempertahankan karyawan
- 5) Menghargai karyawan
- 6) Pengendalian biaya
- 7) Memenuhi peraturan pemerintah

- 8) Menghindari konflik
- 9) Loyalitas karyawan meningkat
- 10) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
- 11) Motivasi kerja meningkat
- 12) Semangat kerja meningkat
- 13) Kinerja karyawan meningkat
- 14) Konflik kerja dapat dikurangi
- 15) Memberikan rasa aman
- 16) Memberikan rasa kebanggaan
- 17) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Menurut Khair (2017, hal 109-110) tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*)
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan,
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya.

Menurut Rivai & Sagala (2009, hal 743-744) kompensasi bertujuan untuk:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberdaya tarik kepada para pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan
Kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5) Mengendalikan biaya

Sistem informasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat akan mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.

Dari tujuan dan manfaat diatas dapat menunjukkan bahwa kompensasi dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima perusahaan. Artinya bahwa

besar kecilnya kompensasi yang akan diterima karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor (Kasmir, 2016).

Menurut Kasmir (2016, hal. 250-251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya

Dari faktor-faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Untuk mengukur keefektifan dari bentuk pembayaran kompensasi kepada sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi atau perusahaan, maka perlu diketahui standar pengukuran yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dinyatakan tepat, baik, efektif, dan bermanfaat bagi organisasi yang mengelola kompensasi tersebut.

Menurut pendapat lain (Mangkunegara, 2017) menyatakan kompensasi telah memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

- 2) Struktur pembayaran.
Strukturpembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu.
Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat rata-rata pembayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Metode pembayaran. Terdiri dua metode pembayaran yaitu pertama : metode pembayaran bedasarkan pada waktu (per jam, Per hari, per minggu, per bulan). Metode kedua pembayaran yang berdasarkan pada pembagian hasil
- 5) Kontrol pembayaran.
Merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

Menurut Rivai & Sagala (2009, hal. 744–746) mengemukakan beberapa indikator kompensasi yang menjadi fokus utama penulis yaitu:

- 1) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan atas sumbangsiah terhadap perusahaan;
- 2) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan;
- 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan;
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*), merupakan kompensasi tambahan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun dari uraian indikator dapat disimpulkan bahwa indikator dari kompensasi adalah yang digunakan dalam mengelola kompensasi di suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

- 1) Keadilan yakni di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu memperhatikan keadilan.
- 2) Kelayakan dan kewajaran yakni di samping masalah keadilan dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan masalah kelayakan dan kewajaran dari pemberian kompensasi tersebut.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016).

Menurut pendapat lain Bintoro & Daryanto (2017, hal. 95) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Menurut pendapat lain juga Mathis & Jackson (2002, hal. 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah.

Menurut pendapat lain juga Fahmi (2016, hal. 65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut pendapat lain Sutrisno (2009, hal. 86) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja didalamnya dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal. 88) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Adapun tujuan-tujuan yang telah diuraikan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tat tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri ptibadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula (Sutrisno, 2009).

Menurut Afandi (2016, hal. 10) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerjasebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan

- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 89), adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat memengaruhi disiplin kerja.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam
- 3) lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 6) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 7) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- 8) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, pemimpin kurang baik yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus.

Adapun faktor-faktor yang telah diuraikan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat buat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima sertamematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018, hal. 134) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- 5) Waskat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
- 7) Ketegasan, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut pendapat Afandi (2016, hal. 10) dimensi dan indikator disiplin

kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - Masuk kerja tepat waktu
 - Penggunaan waktu secara efektif
 - Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
 - Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - Target pekerjaan
 - Membuat laporan kerja harian

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan diatas bahwa indikator disiplin kerja adalah karyawan akan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang mempunyai disiplin kerja. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan mendapatkan yang baik.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

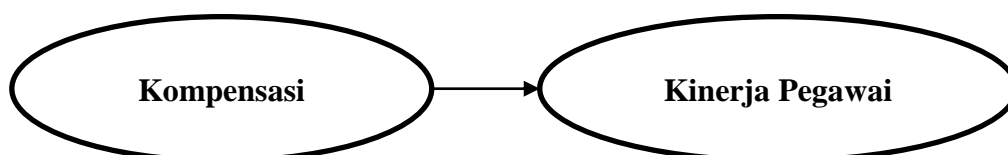
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dalam instansi, berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawainya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan pegawai untuk bekerja (Muliati, 2014)

Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Jufrizen et al., 2017), (Arianty, 2008), (Purnama & Kempa, 2016), (Muliati, 2014), (Tindow et al, 2014), (Astutik, 2016), (Astuti & Sari, 2018), (Arda, 2017), (Arifin, 2017), dan (Armansyah et al., 2018) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan di atas dapat dilihat dari kerangka konseptual di bawah ini :



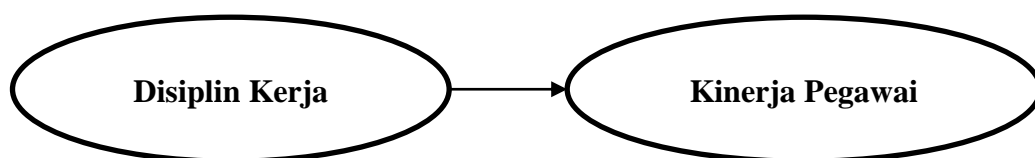
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat (Muliati, 2014)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Siswadi, 2016), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Nasution, 2017), (Astutik, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019), (Armansyah et al., 2018), (Arda, 2017), (Muliati, 2014), (Tindow et al., 2014), (Purnama & Kempa, 2016), dan (Astutik, 2016). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penjelasan di atas dapat dilihat dari kerangka konseptual di bawah ini :



Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

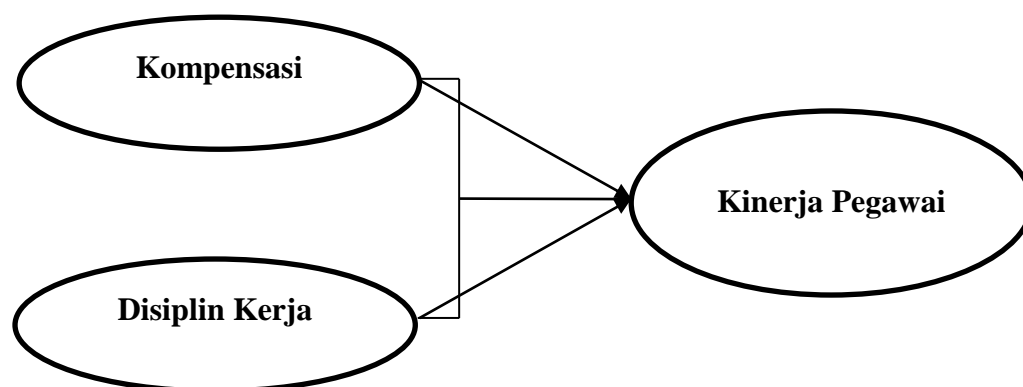
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu oleh (Armansyah et al., 2018) menyatakan kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai, karena adanya kompensasi dan disiplin kerja sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BPJS kesehatan Cabang palu

menunjukkan bahwa ; 1) gaji yaitu kompensasi yang diterima pegawai setiap bulan; 2) insentif yaitu kompensasi yang diberikan untuk menunjang kinerja pegawai; 3) bonus yaitu kompensasi ini pegawai berhak untuk mendapatkannya. Selain itu juga menerapkan disiplin dengan baik, disiplin kerja tersebut ialah; 1) disiplin waktu yaitu pegawai harus menaati aturan jam masuk kerja, istirahat kerja dan pulang kerja yang telah ditetapkan; 3) disiplin moral yaitu pegawai harus menaati aturan mengerjakan tugas dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Astutik, 2016), (Purnama & Kempa, 2016), (Tindow et al., 2014), dan (Armansyah et al., 2018).

Penjelasan di atas dapat dilihat dari kerangka konseptual di bawah ini :



Gambar II. 3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal. 134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pendekatan penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena (Sugiyono, 2016).

Alasan memilih kuantitatif dan asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain dengan menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner/angket.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam

seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis and Jackson, 2002).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Bintoro and Daryanto, 2017).

Indikator dari kinerja menurut (Bangun, 2012) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Jumlah Pekerjaan
2	Kuantitas Pekerjaan
3	Ketetapan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan kerja sama

(Bangun, 2012)

3.2.2 Kompensasi (X1)

Pemberian kompensasi kepada pihak individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang diterapkan oleh negara, representif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, *skill*, status sosial, dll), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu negara dan lain sebagainya (Kasmir, 2016).

Indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2004) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
2	Struktur pembayaran
3	Penentuan bayaran individu
4	Metode pembayaran
5	Kontrol pembayaran

(Mangkunegara, 2017)

3.2.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro dan Daryanto, 2017)

Indikator disiplin kerja menurut (Supomo dan Nurhayati, 2018) adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan kemanusiaan

(Supomo & Nurhayati, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang beralamat di Jalan Bengkel No. 1 Pulubrayan kec Medan Timur.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan April 2020, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■	■	■									
6	Penyebaran Angket									■	■	■	■								
7	Pengolahan Data										■	■	■								
8	Pengumpulan Data											■	■	■	■						
9	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
11	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang penulis teliti adalah karyawan PT KAI (PERSERO) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berjumlah 99 orang.

Tabel III.5
Rincian Konvensi Pegawai
PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Bagian Keuangan,Sumber Daya Manusia (SDM)& IT	12 orang
2	Bagian Logistik	8 orang
3	Bagian Perencanaan	14 orang
4	Bagian Produksi	54 orang
5	Bagian Quality Control	11 orang
	Jumlah	99 orang

Sumber: PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan (2020)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menghadapi kasus dimana jumlah populasi yang ada belum dapat diketahui secara pasti, sehingga teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Nonprobability Sampling*.

Metode sampel yang dipakai adalah menurut Sugiyono (2016, hal. 154) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel *Nonprobability sampling* ini meliputi dengan *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2016, hal. 156).

Jadi jumlah anggota populasi 99 orang berdasarkan dipilih untuk sampel. Oleh karena itu sampel didapatkan dalam penelitian ini sebesar 99 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel III.6
Tabel Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 169)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2016)

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat. Ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah *Korelasi Item Total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183) uji validitas sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangannya:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

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

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah:

$H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_a : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $< \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $> \alpha$ 0,05).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan		r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,732	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y2	0,620	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y3	0,565	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y4	0,707	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y5	0,629	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y6	0,658	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y7	0,610	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y8	0,751	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y9	0,734	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y10	0,600	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
Kompensasi (X₁)	X1	0,634	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X2	0,603	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X3	0,746	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X4	0,305	0,1975	0,002 $<$ 0,05	Valid
	X5	0,646	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X6	0,505	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X7	0,776	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X8	0,606	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X9	0,656	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X10	0,566	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X1	0,559	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X2	0,570	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X3	0,621	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X4	0,472	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X5	0,302	0,1975	0,002 $<$ 0,05	Valid
	X6	0,666	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X7	0,728	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X8	0,668	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X9	0,666	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X10	0,580	0,1975	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji realibilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Arikunto dalam (Juliandi, et al 2015, hal. 82) pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum_{b} \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: Arikunto dalam (Juliandi, et al 2015, hal. 82)

Keterangannya:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_{b} \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik.

Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati (0,05).

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₁)	0,749		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,745		Reliabel

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengajuan tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 192) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber:(Sugiyono2016,hal. 192)

keterangannya:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = *error of term*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Little Unbiased Estimation*). Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Linearitas

Pengujian linearitas untuk melihat apakah dalam model regresi hubungan antara variabel adalah linier atau tidak. Ketentuan dilihat dari uji F jika nilai probabilitasnya $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka model regresi adalah linier, sebaliknya jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka model regresi adalah tidak linier.

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

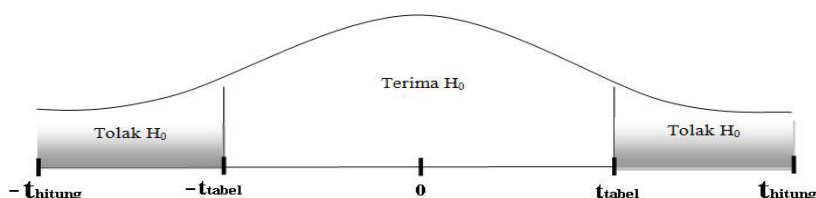
- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 184) uji parsial dihitung dengan rumus:

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

Rumus: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi Parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

(1) Bentuk pengujian

$H : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).

$H : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

(2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$

b) Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dihitung dengan rumus menurut(Sugiyono, 2016)sebagai berikut:

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

Sumber:(Sugiyono, 2016)

Keterangannya:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

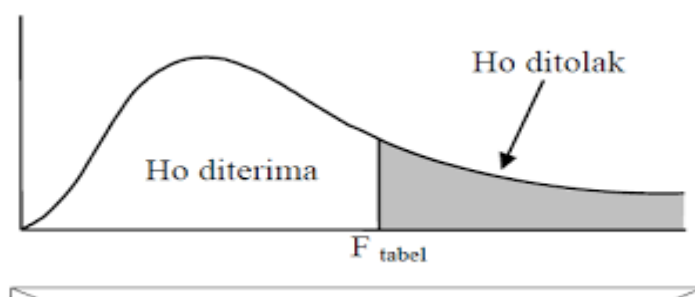
F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi

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

Kriteria Pengujian:

(1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

(2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

c) Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen teratas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel berikut dipergunakan oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan dan menganalisis data penelitian menggunakan program computer yaitu *Stistical Program For Sosial Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.7 Hasil Penelitian

3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket/kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 99 pegawai PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

3.7.2 Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
1	Perempuan	5	5,1%
2	Laki-Laki	94	94.9%
Jumlah		99	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki sebanyak 94 (94.9%) dan perempuan sebanyak 5 (5.1%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan mayoritasnya adalah laki-laki.

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
1	SLTA	93	93,94%
2	D3	3	3,03%
	S1	3	3,03%
	Total	99	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 3 (3,03%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 (3,03%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan SLTA yaitu sebanyak 93 (93,9%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai di PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berlatar belakang pendidikan SLTA.

Tabel IV.3
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
1	<2 tahun	-	-
2	3 tahun	2	2,02%
3	4 tahun	8	8,08%
4	>5 tahun	89	89,90%
	Total	99	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel diatas IV.3 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 89 orang (89,90%), kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun

sebanyak 8 orang (8,08%), kemudian diikuti oleh pegawai yang sudah bekerja 3 tahun sebanyak 2 orang (2,02%).

3.7.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah (2020)

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y). Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarakan kepada responden.

3.7.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai di PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	32,3	67	67,7	0	0	0	0	0	0	99	100
2	25	25,3	74	74,7	0	0	0	0	0	0	99	100
3	23	23,3	76	76,8	0	0	0	0	0	0	99	100
4	23	23,3	76	76,8	0	0	0	0	0	0	99	100
5	21	21,2	78	78,8	0	0	0	0	0	0	99	100
6	24	24,2	75	75,8	0	0	0	0	0	0	99	100
7	19	1,9	80	80,8	0	0	0	0	0	0	99	100
8	29	29,3	70	70,7	0	0	0	0	0	0	99	100
9	20	20,2	79	79,8	0	0	0	0	0	0	99	100
10	44	44,4	54	54,4	0	0	0	0	0	0	99	100

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden pegawai dapat memenuhi setiap pekerjaan sebagai syarat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam mengerjakan beberapa unit pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju 67,7%
- 2) Jawaban responden pegawai mampu menyelesaikan beberapa hasil kerja dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan mayoritas responden menjawab setuju 74,7%
- 3) Jawaban responden pegawai mencapai target yang ditetapkan pimpinan di Perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 76,8%
- 4) Jawaban responden pegawai telah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada tepat waktu mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan di Perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 76,8%
- 5) Jawaban responden pegawai pemeliharaan dan perawatan yang dilakukan telah sesuai dengan standar dan aturan dari perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 78,8%

- 6) Jawaban responden pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sampai tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju 75,8%
- 7) Jawaban responden pegawai tingkat kehadiran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan waktu yang ditentukan mayoritas responden sangat setuju 80,8%
- 8) Jawaban responden pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan yang baik secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya mayoritas responden menjawab setuju 70,7%
- 9) Jawaban responden pegawai kesesuaian hasil kerja dengan kemampuan kerja sama mendapatkan hasil kerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju 79,8%
- 10) Jawaban responden pegawai melakukan kerjasama sesuai prioritas saya untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju 54,4%

3.7.3.2 Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai di PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Junlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	34,4	65	65,7	0	0	0	0	0	0	99	100
2	21	21,2	78	78,8	0	0	0	0	0	0	99	100
3	23	23,2	76	76,8	0	0	0	0	0	0	99	100
4	60	60,6	39	39,4	0	0	0	0	0	0	99	100
5	45	45,5	54	54,5	0	0	0	0	0	0	99	100
6	20	20,2	79	79,8	0	0	0	0	0	0	99	100
7	26	26,3	73	73,7	0	0	0	0	0	0	99	100
8	28	28,3	71	71,7	0	0	0	0	0	0	99	100
9	34	34,3	65	65,7	0	0	0	0	0	0	99	100
10	30	30,3	69	69,7	0	0	0	0	0	0	99	100

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban responden pegawai kesesuaian gaji yang diterima pegawai yang diberikan berdasarkan meningkatnya kreativitas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju 65,7%
- 2) Jawaban responden pegawai struktur gaji/pembayaran yang diberikan berdasarkan sesuai kinerja yang diberikan oleh pegawai pada Perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 78,8%
- 3) Jawaban responden pegawai penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai mayoritas responden menjawab setuju 76,8%
- 4) Jawaban responden pegawai setiap pegawai dalam metode pembayaran yang diberikan perusahaan kepada pegawai dibayar tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju 60,6%

- 5) Jawaban responden pegawai Perusahaan telah sesuai memberikan upah yang dibayarkan kepada pegawai tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju 54,5%
- 6) Jawaban responden pegawai imbalan dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju 79,8%
- 7) Jawaban responden pegawai penerimaan jumlah tunjangan pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah mayoritas responden menjawab setuju 73,7%
- 8) Jawaban responden pegawai mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kinerjanya mayoritas responden menjawab setuju 71,7%
- 9) Jawaban responden pegawai adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun mendukung pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab setuju 65,7%
- 10) Jawaban responden pegawai adanya fasilitas kantor yang memadai kepada para pegawai mayoritas responden menjawab setuju 69,7%

3.7.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai di PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	35,4	64	64,6	0	0	0	0	0	0	99	100
2	25	25,3	74	74,7	0	0	0	0	0	0	99	100
3	28	28,3	70	70,7	1	1	0	0	0	0	99	100
4	28	28,3	71	71,7	0	0	0	0	0	0	99	100
5	72	72,7	27	27,3	0	0	0	0	0	0	99	100
6	28	28,3	71	71,7	0	0	0	0	0	0	99	100
7	27	27,3	72	72,7	0	0	0	0	0	0	99	100
8	29	29,3	69	69,7	1	1,0	0	0	0	0	99	100
9	26	26,3	72	72,7	1	1,0	0	0	0	0	99	100
10	33	33,3	66	66,7	0	0	0	0	0	0	99	100

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban responden pegawai melaksanakan tugas dengan baik dalam sebuah target yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 64,6 %
- 2) Jawaban responden pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik serta tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan mayoritas responden menjawab setuju 74,7%
- 3) Jawaban responden pegawai balas jasa yang diberikan sudah sesuai, adil dan merata terhadap pegawai mayoritas responden menjawab setuju 70,7%
- 4) Jawaban responden pegawai setiap pegawai mengikuti peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 71,7%
- 5) Jawaban responden pegawai berbicara dengan kata-kata yang sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja dan berperilaku sopan

terhadap setiap orang dalam kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju 72,7%

- 6) Jawaban responden pegawai ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan serta perilaku hati-hati saat menggunakan segala peralatan dan perlengkapan kantor mayoritas responden menjawab setuju 71,7%
- 7) Jawaban responden pegawai tepat waktu saat pegawai kembali dari selesai istirahat mayoritas responden menjawab setuju 72,7%
- 8) Jawaban responden pegawai pekerja hadir pada tepat waktunya yang dibuktikan dengan adanya absensi mayoritas responden menjawab setuju 69,7%
- 9) Jawaban responden pegawai pemakaian pakaian yang rapi saat bekerja dilapangan mayoritas responden menjawab setuju 72,7%
- 10) Jawaban responden pegawai taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur dan akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju 66,7%

3.7.4 Model Regresi

3.7.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

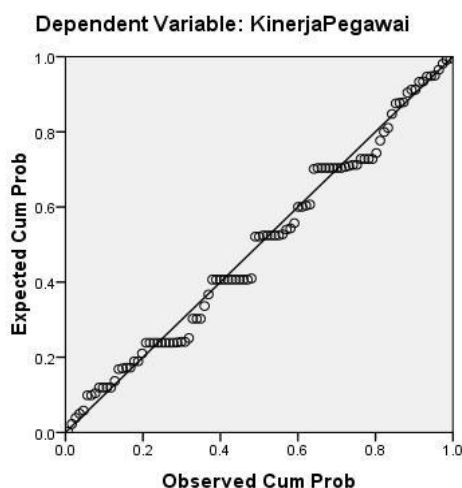
- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah pengujian dari ketiga asumsi klasik tersebut yaitu:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data akan dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti arah garis diagonal artinya data antara variabel normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a. Jika *tolerance* < 0,01 atau sama dengan dengan *VIF* >10 maka terjadi masalah multikolinearitas yang tinggi.
- b. Jika *tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* <10 maka tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas.

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,272	3,671
	Disiplin Kerja	,272	3,671

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

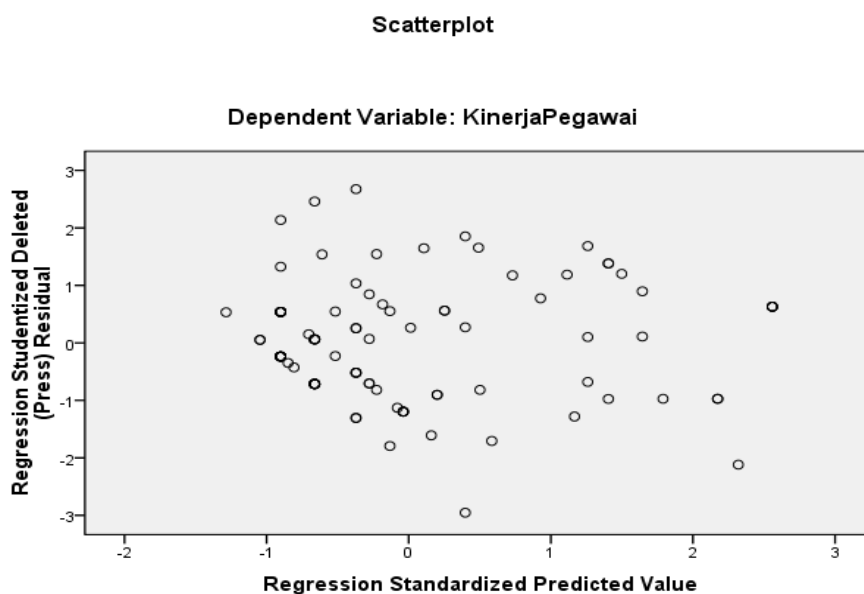
Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation* (*VIF*) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,671 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,671. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,272 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,272. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel independen yang di

identifikasi dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*. Dasar analisis berikut ini:



Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik

atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regersi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,275	2,185		-,126	,900
	Kompensasi	,374	,092	,356	4,088	,000
	Disiplin Kerja	,615	,094	,571	6,553	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = -0,275
- 2) Kompensasi = 0,374
- 3) Disiplin Kerja = 0,615

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,275 + 0,374X_1 + 0,615X_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar -0,275 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai PT. Kereta Api

Indonesia (persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan akan menurun sebesar -0,275.

- 2) X_1 sebesar 0,374 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,374 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X_2 sebesar 0,615 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,615 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3.7.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

(3) Bentuk pengujian

$H : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).

$H : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

(4) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,275	2,185		-,126	,900
	Kompensasi	,374	,092	,356	4,088	,000
	Disiplin Kerja	,615	,094	,571	6,553	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2020)

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 4,088 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = n-2$ ($99-2=97$), di peroleh t_{tabel} 1,984. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja

pegawai, didalam hal ini $t_{hitung} 4,088 > t_{tabel} 1,984$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.7 diatas diperoleh t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 6,553 untuk kesalahan 5% 5% uji 2 pihak dan $df = n-2$ (99-2=97), diperoleh $t_{tabel} 1,984$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini $t_{hitung} 6,553 > t_{tabel} 1,984$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

2) Uji f (Uji Simultan)

Uji f atau juga uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin

kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16,0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel IV.11
Hasil Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.889	2	324.945	193.417	.000 ^a
	Residual	161.282	96	1.680		
	Total	811.172	98			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 193,417, kemudian nilai sig nya adalah 0,00. Taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% uji 2 pihak dan $df = n-k-1$

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh nilai f_{hitung} untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 193,417 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = n-k-1$ ($99-2-1=96$), di peroleh f_{tabel} 3,09. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini $f_{hitung} 193,417 > f_{tabel} 3,09$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

3.7.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan atau persentase kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.797	1.29616

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,895 atau 89,5% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan disiplin kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,801 yang berarti 80,10% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 19,90% dijelaskan oleh banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti lingkungan kerja, pelatihan, pengawasan, etos kerja, komunikasi, motivasi, semangat kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan lain-lain.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,29616 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Diperoleh $t_{hitung} 4,088 > t_{tabel} 1,984$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, didalam hal ini $t_{hitung} 4,088 > t_{tabel} 1,984$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay et al., 2017).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Jufrizen et al., 2017), (Arianty, 2008), (Purnama & Kempa, 2016), (Muliati, 2014), (Tindow et al, 2014), (Astutik, 2016), (Astuti & Sari,

2018), (Arda, 2017), (Arifin, 2017), dan (Armansyah et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial dari perusahaan sesuai dengan persepsi para pegawai, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan bahwa pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang diterima pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan akan sesuai yang diinginkan pegawai, merasa puas dan membangun sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

3.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Diperoleh t_{hitung} sebesar $6,553 > t_{tabel}$ 1,984. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t_{hitung} 6,553 $>$ t_{tabel} 1,984. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan

ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika atau tata krama (Bintoro & Daryanto, 2017).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Siswadi, 2016), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Nasution, 2017), (Astutik, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019), (Armansyah et al., 2018), (Arda, 2017), (Muliati, 2014), (Tindow et al., 2014), (Purnama & Kempa, 2016), dan (Astutik, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa mengikuti aturan kedisiplinan dalam standar operasi prosedur kerja, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh kinerja pegawai yang akan memberikan peningkatan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan secara signifikan. Semakin rendahnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan secara bersamaan akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

3.8.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis OF Varians*) pada tabel diatas di dapat f_{hitung} sebesar 193,417 sedangkan f_{tabel} diketahui sebesar 3,09 . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000

$< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Astutik, 2016), (Purnama & Kempa, 2016), (Tindow et al., 2014), dan (Armansyah et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa “Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan demikian pemberian kompensasi yang telah diberikan dengan sesuai serta layak untuk pegawai untuk kemajuan perusahaan dan disiplin kerja yang telah melakukan dengan sesuai standar operasi prosedur dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas kerja sumber daya manusia akan mendapatkan kualitas dengan mencapai prestasi kerja pegawai yang efektif.

BAB V

HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

2.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Mekanisme akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Ketika kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada setiap pegawai sesuai dengan yang diinginkan dan membangun untuk mencapai tujuan perusahaan, maka memberikan peningkatan kinerja pegawai. Artinya jika kompensasi meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Secara Parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Ketika disiplin kerja memiliki standar operasi prosedur yang baik dalam membuat mengikuti aturan yang dapat dilakukan pegawai di perusahaan, maka hal tersebut sangat berpengaruh kinerja pegawai yang akan memberikan peningkatan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Artinya jika disiplin kerja meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Secara Simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai

Yasa Pulubrayan. Yang berarti kedua variabel tersebut layak mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Saran

1. Kepada perusahaan ada baiknya pemberian kompensasi yang telah diberikan tetap dipertahankan dengan sesuai jabatan pegawai, kemampuan pegawai dalam bekerja dan mendorong semangat kerja pegawai agar pegawai lebih merasa puas dengan kinerjanya.
2. Kepada para pegawai ada baiknya dapat melakukan ketaatan pada standar kerja, bagi para atasan agar bisa melihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya yang telah diberikan kepadanya. Agar pegawai mendapatkan prestasi kerja yang unggul dalam pekerjaannya.
3. Peneliti mengharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan pengamatan dan pengumpulan sesuatu agar membantu proses pembelajaran dengan baik dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas.

2.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan penelitian yang berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini. Keterbatasan penelitian yang terdapat salah satunya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi dalam penelitian ini yang terdiri dari 6 variabel, yakni pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept dan Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 08(01), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(3), 235–244.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Semina Nasional Royal (SENAR) 2018*, 9986(September).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 14(2), 87–92.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penelitian Ilmiah Aqli.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 7(1), 69–81.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect OF Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and The Impact On The Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.
- Muliati, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(68–77).
- Nasution, M. I. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Pefomance Of State Civil Apparatus. *Procceding 3rd Sriwijaya Ecoomics, Accounting, and Business Conference*, 6(1), 5–18.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence Of Communication and Work Discipline to Employee Perfomance. *1st International Conference on Administrasion Science (ICAS) 2019*, 423–426.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indonesia. *Jurnal Agora*, 4(2), 33–39.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemansindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(10), 419–429.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Tindow, M. I., Mekel, Peggy, A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2(2), 1594–1606.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Pertama). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Hamidah
Tempat / Tgl Lahir : P. Berandan, 02 Januari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Sei Bilah P. Berandan
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : H. Makmur
Ibu : Aisyah
Alamat : Jalan Sei Bilah P. Berandan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 050761 P. Berandan Tahun 2010
2. SMP Swasta Dharma Patra P. Berandan Tahun 2013
3. SMA Swasta Dharma Patra P. Berandan Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

KUESIONER PENELITIAN

**Kuesioner Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa
Pulubrayan Medan**



Kuesioner ini dilihat dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh saya selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang melakukan penelitian dengan judul diatas, maka saya mengharapkan Bapak/ibu untuk memberikan pendapat mengenai isi dari angket yan saya berikan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih .

Hormat Saya

Hamidah

A. Identitas Responden

1. No :
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki
2. Perempuan
3. Usia : 1. 20-29 Tahun
2. 30-39 Tahun
3. 40-49 Tahun
4. 50-60 Tahun
4. Pendidikan : 1. S-1
2. D-3
3. SLTA
5. Lama Bekerja : 1. < 2 tahun
2. 3 tahun
3. 4 tahun
4. > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) Untuk mengisi pertanyaan yang Bapak/ibu pilih sesuai pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda (√) adalah sebagai berikut :

Petunjuk pengisian jawaban kuesioner ada 5 alternatif jawaban :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----------|
| SS | : Sangat Setuju | Nilai (5) |
| S | : Setuju | Nilai (4) |
| KS | : Kurang Setuju | Nilai (3) |
| TS | : Tidak Setuju | Nilai (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | Nilai (1) |

KOMPENSASI (X1)

NO	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Bayaran Bisa Diberikan Tinggi					
1	Kesesuaian gaji yang diterima pegawai yang diberikan berdasarkan meningkatnya kreativitas dalam bekerja					
	Struktur Pembayaran					
2	Struktur gaji/pembayaran yang diberikan berdasarkan sesuai kinerja yang diberikan oleh pegawai pada Perusahaan					
	Penentuan Bayaran Individu					
3	Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai					
	Metode Pembayaran					
4	Setiap pegawai dalam metode pembayaran yang diberikan perusahaan kepada pegawai dibayar tepat waktu					
	Upah dan Gaji					
5	Perusahaan telah sesuai memberikan upah yang dibayarkan kepada pegawai tepat pada waktunya					
	Insentif					
6	Imbalan dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan					
	Tunjangan					
7	Penerimaan jumlah tunjangan pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah					
8	Pegawai mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kinerjanya					
9	Adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun mendukung pekerjaan pegawai					
10	Adanya fasilitas kantor yang memadai kepada para pegawai.					

DISIPLIN KERJA (X2)

NO	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan dan Kemampuan					
1	Melaksanakan tugas dengan baik dalam sebuah target yang diberikan perusahaan					
	Teladan Pimpinan					
2	Melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik serta tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan					
	Balas Jasa					
3	Balas jasa yang diberikan sudah sesuai, adil dan merata terhadap pegawai					
	Ketegasan					
4	Setiap pegawai mengikuti peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan					
	Hubungan Kemanusiaan					
5	Berbicara dengan kata-kata yang sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja dan berperilaku sopan terhadap setiap orang dalam kantor					
	Waskat					
6	Ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan serta perilaku hati-hati saat menggunakan segala peralatan dan perlengkapan kantor					
	Ketaatan Terhadap Standar Kerja					
7	Tepat waktu saat pegawai kembali dari selesai istirahat					
	Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja					
8	Pekerja hadir pada tepat waktunya yang dibuktikan dengan adanya absensi					
	Kepatuhan Terhadap Peraturan					
9	Pemakaian pakaian yang rapi saat bekerja dilapangan					
10	Pegawai taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur dan akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja					

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Jumlah Pekerjaan					
1	Saya dapat memenuhi setiap pekerjaan sebagai syarat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam mengerjakan beberapa unit pekerjaan					
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa hasil kerja dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan					
	Kualitas Pekerjaan					
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan di Perusahaan					
	Ketetapan Waktu					
4	Saya telah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada tepat waktu mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan di Perusahaan					
5	Pemeliharaan dan perawatan yang dilakukan telah sesuai dengan standar dan aturan dari perusahaan					
6	Saya harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sampai tepat waktu					
	Kehadiran					
7	Tingkat kehadiran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Kemampuan Kerja Sama					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang baik secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya					
9	Kesesuaian hasil kerja dengan kemampuan kerja sama mendapatkan hasil kerja yang baik					
10	Saya melakukan kerjasama sesuai prioritas saya untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik					

50	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
51	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
52	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
53	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
54	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
55	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
59	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
60	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
65	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
66	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
85	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
88	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
89	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
92	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
93	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
95	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
96	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
97	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
98	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
99	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44

50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
56	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	43
57	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
59	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
60	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
61	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	45
62	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
64	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
66	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
67	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
71	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
72	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
73	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
75	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
77	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
78	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
79	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
80	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
81	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
83	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
84	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
85	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
88	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
89	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
90	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
91	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
93	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
94	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
95	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	44
96	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
97	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	44
98	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
99	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
54	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
65	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
66	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
84	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
99	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaPegawai	42.6263	2.87702	99
Kompensasi	43.2626	2.73893	99
DisiplinKerja	43.3939	2.67192	99

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kompensasi	DisiplinKerja
Pearson Correlation	KinerjaPegawai	1.000	.844	.876
	Kompensasi	.844	1.000	.853
	DisiplinKerja	.876	.853	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaPegawai	.000	.000	.000
	Kompensasi	.000	.000	.000
	DisiplinKerja	.000	.000	.000
N	KinerjaPegawai	99	99	99
	Kompensasi	99	99	99
	DisiplinKerja	99	99	99

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.895 ^a	.801	.797	1.29616	.801	193.417	2	96	.000	1.767

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.889	2	324.945	193.417	.000 ^a
	Residual	161.282	96	1.680		
	Total	811.172	98			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.275	2.185		.900	-4.613	4.063						
	Kompensasi	.374	.092	.356	4.088	.000	.193	.556	.844	.385	.186	.272	3.671
	DisiplinKerja	.615	.094	.571	6.553	.000	.429	.802	.876	.556	.298	.272	3.671

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficient Correlations^a

Model		DisiplinKerja	Kompensasi
1	Correlations	DisiplinKerja	1.000
		Kompensasi	-.853
	Covariances	DisiplinKerja	.009
		Kompensasi	-.007

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	DisiplinKerja
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.492	.99	.08	.06
	3	.001	72.868	.00	.92	.94

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

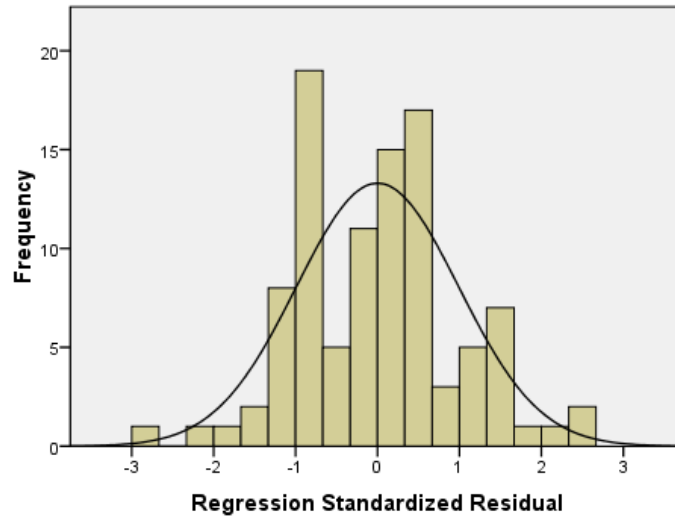
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.3162	49.2140	42.6263	2.57517	99
Std. Predicted Value	-1.285	2.558	.000	1.000	99
Standard Error of Predicted Value	.132	.654	.213	.074	99
Adjusted Predicted Value	39.2972	49.1483	42.6307	2.57701	99
Residual	-3.64976	3.32979	.00000	1.28286	99
Std. Residual	-2.816	2.569	.000	.990	99
Stud. Residual	-2.841	2.592	-.002	1.005	99
Deleted Residual	-3.71631	3.38891	-.00444	1.32269	99
Stud. Deleted Residual	-2.953	2.673	.000	1.016	99
Mahal. Distance	.025	23.953	1.980	2.825	99
Cook's Distance	.000	.112	.010	.016	99
Centered Leverage Value	.000	.244	.020	.029	99

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

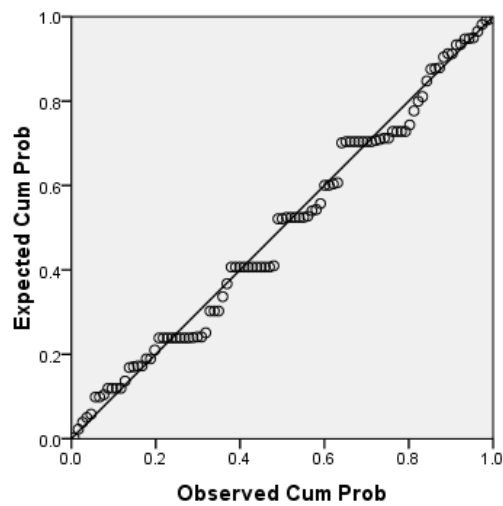
Histogram

Dependent Variable: KinerjaPegawai



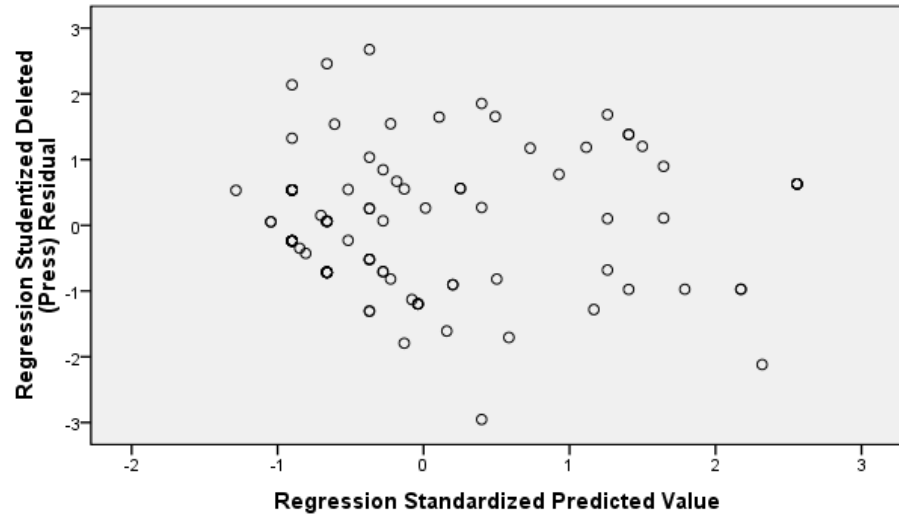
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kompensasi
X1	Pearson Correlation	1	.495**	.494**	-.009	.328**	.259**	.519**	.286**	.222*	.248*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.928	.001	.010	.000	.004	.028	.013	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2	Pearson Correlation	.495**	1	.300**	.216*	.309**	.231*	.420**	.278**	.249*	.196	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.032	.002	.021	.000	.005	.013	.052	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3	Pearson Correlation	.494**	.300**	1	.150	.495**	.259**	.541**	.345**	.559**	.366**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.139	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X4	Pearson Correlation	-.009	.216*	.150	1	.254*	.045	.105	-.090	.104	-.008	.305**
	Sig. (2-tailed)	.928	.032	.139		.011	.657	.299	.373	.305	.936	.002
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X5	Pearson Correlation	.328**	.309**	.495**	.254*	1	.338**	.410**	.269**	.307**	.135	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.011		.001	.000	.007	.002	.183	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X6	Pearson Correlation	.259**	.231*	.259**	.045	.338**	1	.329**	.243*	.219*	.216*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.010	.021	.010	.657	.001		.001	.016	.030	.032	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X7	Pearson Correlation	.519**	.420**	.541**	.105	.410**	.329**	1	.492**	.438**	.456**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.299	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X8	Pearson Correlation	.286**	.278**	.345**	-.090	.269**	.243*	.492**	1	.443**	.416**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.373	.007	.016	.000		.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X9	Pearson Correlation	.222*	.249*	.559**	.104	.307**	.219*	.438**	.443**	1	.403**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.028	.013	.000	.305	.002	.030	.000	.000		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X10	Pearson Correlation	.248*	.196	.366**	-.008	.135	.216*	.456**	.416**	.403**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.013	.052	.000	.936	.183	.032	.000	.000	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Kompensasi	Pearson Correlation	.634**	.603**	.746**	.305**	.646**	.505**	.776**	.606**	.656**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	11

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	DisiplinKerja
X1	Pearson Correlation	1	.382**	.278**	.271**	-.038	.504**	.291**	.125	.180	.223*	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.007	.709	.000	.003	.217	.075	.027	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2	Pearson Correlation	.382**	1	.258*	.151	.003	.409**	.323**	.243*	.289**	.279**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.135	.977	.000	.001	.016	.004	.005	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3	Pearson Correlation	.278**	.258*	1	.209*	.078	.209*	.419**	.428**	.576**	.138	.621**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010		.038	.441	.038	.000	.000	.000	.175	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X4	Pearson Correlation	.271**	.151	.209*	1	.093	.303**	.169	.146	.193	.222*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.007	.135	.038		.362	.002	.094	.148	.056	.027	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X5	Pearson Correlation	-.038	.003	.078	.093	1	.093	.195	.248*	.168	.036	.302**
	Sig. (2-tailed)	.709	.977	.441	.362		.362	.053	.013	.097	.727	.002
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X6	Pearson Correlation	.504**	.409**	.209*	.303**	.093	1	.421**	.289**	.291**	.365**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.002	.362		.000	.004	.003	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X7	Pearson Correlation	.291**	.323**	.419**	.169	.195	.421**	1	.594**	.456**	.385**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.094	.053	.000		.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X8	Pearson Correlation	.125	.243*	.428**	.146	.248*	.289**	.594**	1	.418**	.393**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.217	.016	.000	.148	.013	.004	.000		.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X9	Pearson Correlation	.180	.289**	.576**	.193	.168	.291**	.456**	.418**	1	.312**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.075	.004	.000	.056	.097	.003	.000	.000		.002	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X10	Pearson Correlation	.223*	.279**	.138	.222*	.036	.365**	.385**	.393**	.312**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.027	.005	.175	.027	.727	.000	.000	.000	.002		.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.559**	.570**	.621**	.472**	.302**	.666**	.728**	.668**	.666**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kinerja Pegawai
X1	Pearson Correlation	1	.443**	.336**	.438**	.487**	.365**	.376**	.504**	.459**	.382**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2	Pearson Correlation	.443**	1	.231*	.506**	.324**	.268**	.366**	.443**	.287**	.229**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.000	.001	.007	.000	.000	.004	.023	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3	Pearson Correlation	.336**	.231*	1	.434**	.241*	.247*	.218*	.382**	.378**	.278**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.000	.016	.014	.030	.000	.000	.005	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X4	Pearson Correlation	.438**	.506**	.434**	1	.475**	.470**	.400**	.382**	.378**	.230*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X5	Pearson Correlation	.487**	.324**	.241*	.475**	1	.341**	.312**	.372**	.354**	.282**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.016	.000		.001	.002	.000	.000	.005	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X6	Pearson Correlation	.365**	.268**	.247*	.470**	.341**	1	.502**	.465**	.479**	.253*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.014	.000	.001		.000	.000	.000	.012	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X7	Pearson Correlation	.376**	.366**	.218*	.400**	.312**	.502**	1	.363**	.266**	.287**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.000	.002	.000		.000	.008	.004	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X8	Pearson Correlation	.504**	.443**	.382**	.382**	.372**	.465**	.363**	1	.671**	.362**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X9	Pearson Correlation	.459**	.287**	.378**	.378**	.354**	.479**	.266**	.671**	1	.563**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.008	.000		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X10	Pearson Correlation	.382**	.229**	.278**	.230*	.282**	.253*	.287**	.362**	.563**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.005	.022	.005	.012	.004	.000	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
KinerjaPegawai	Pearson Correlation	.732**	.620**	.565**	.707**	.629**	.658**	.610**	.751**	.734**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

KOMPENSASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	65	65,7
Sangat Setuju	34	34,4
Total	99	100

X2		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	78	78,8
Sangat Setuju	21	21,2
Total	99	100

X3		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	76	76,7
Sangat Setuju	23	23,2
Total	99	100

X4		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	39	39,4
Sangat Setuju	60	60,6
Total	99	100

X5		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	54	54,5
Sangat Setuju	45	45,5
Total	99	100

X6		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	79	79,8
Sangat Setuju	20	20,2
Total	99	100

X7		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	73	73,7
Sangat Setuju	26	26,3
Total	99	100

X8		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	71	71,7
Sangat Setuju	28	28,3
Total	99	100

X9		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	65	65,7

Sangat Setuju	34	34,5
Total	99	100

X10		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	69	69,7
Sangat Setuju	30	30,3
Total	99	100

DISIPLIN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	64	64,6
Sangat Setuju	35	35,4
Total	99	100

X2		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	74	74,7
Sangat Setuju	25	25,3
Total	99	100

X3		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,0
Setuju	70	70,7
Sangat Setuju	28	28,3

Total	99	100
-------	----	-----

X4		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,0
Setuju	71	71,7
Sangat Setuju	28	28,3
Total	99	100

X5		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	27	27,3
Sangat Setuju	72	72,7
Total	99	100

X6		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	71	71,7
Sangat Setuju	28	28,3
Total	99	100

X7		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	72	72,7
Sangat Setuju	27	27,3
Total	99	100

X8		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0

Kurang Setuju	1	1,0
Setuju	69	69,7
Sangat Setuju	29	29,3
Total	99	100

X9		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,0
Setuju	72	72,7
Sangat Setuju	26	26,3
Total	99	100

X10		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	66	66,7
Sangat Setuju	33	33,3
Total	99	100

KINERJA PEGAWAI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	67	67,7
Sangat Setuju	32	32,3
Total	99	100

X2		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0

Setuju	74	74,7
Sangat Setuju	25	25,3
Total	99	100

X3		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	76	76,8
Sangat Setuju	23	23,2
Total	99	100

X4		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	76	76,8
Sangat Setuju	23	23,2
Total	99	100

X5		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	78	78,8
Sangat Setuju	21	21,2
Total	99	100

X6		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	75	75,8
Sangat Setuju	24	24,2
Total	99	100

X7		
	Frekuensi	%

Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	80	80,8
Sangat Setuju	19	1,9
Total	99	100

X8		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	70	70,7
Sangat Setuju	29	29,3
Total	99	100

X9		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	79	79,8
Sangat Setuju	20	20,2
Total	99	100

X10		
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	54	54,5
Sangat Setuju	44	44,4
Total	99	100

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

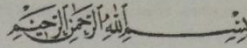
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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



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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : HAMIDAH
NPM : 1605160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9/12-2019	- PENGANTAR JUDUL		
18/12-2019	- FORMULIR PENULISAN - NAMA DAN BELAK - KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI		
8/1-2020	- KUTIPAH LAIN BELAKANG DAN MUKATA - IDENTIFIKASI & RUMUSAN MASALAH - TUJUAN DAN MANFAAT		ACC SEMINAR PROPOSAL M/1-2020
17/1-2020	- DEFINISI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL		
31/1-2020	- TEKNIK ANALISA DATA - POPULASI DAN SAMPEL - DAFTAR PUSTAKA		

Medan, Februari 2020

Pembimbing Proposal

(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 17 Februari 2020** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

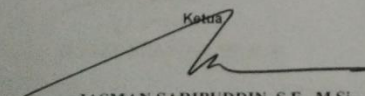
N a m a : HAMIDAH
N .P.M. : 1605160263
Tempat / Tgl.Lahir : P.Brandan
Alamat Rumah : Ampera VII No.22
JudulProposal : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALA YASA PULUBRAYAN MEDAN**

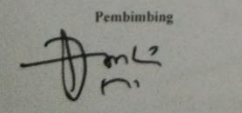
Disetujui / tidak disetujui *)

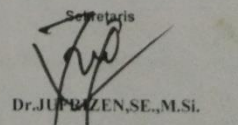
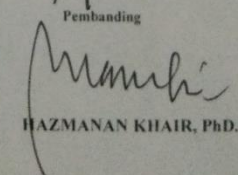
Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Latar Belakang dan Identifikasi Masalah
Bab II	Uraian Teori dan faktor-faktor kinerja
Bab III	—
Lainnya	—
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 17 Februari 2020**

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

M.MANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFERZEN, S.E., M.Si.
Pemanding

HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



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

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220236



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 17 Februari 2020** menerangkan bahwa:

Nama : HAMIDAH
N .P.M. : 1605160263
Tempat / Tgl.Lahir : P.Brandan
Alamat Rumah : Ampera VII No.22
JudulProposal :PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.KERETA API INDONESIA
(PERSERO) UPT BALA YASA PULUBRAYAN MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.*

Medan, Senin, 17 Februari 2020

TIM SEMINAR

An Ketua
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Doni
M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

Sekretaris
Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

Mamli
HAZMANAN KHAIR, PhD.

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

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



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 484/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

Nama Mahasiswa : Hamidah
NPM : 1605160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 9/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : H. Andi Prasoga

Judul Disetujui**)

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT KERETA API INDONESIA (PESERO) UPT
BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 21 Desember 2019

Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRASOGA, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Data oleh Pimpinan Program Studi

***) Data oleh Dosen Pembimbing

Setelah Akadikasi oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload ke-3 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 484/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

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

Medan, 9/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Hamidah
NPM : 1605160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Masalah-masalah yang telah diidentifikasi adalah :

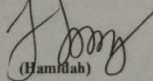
1. Kurangnya kehadiran pegawai yang dinilai dari kedisiplinan pegawai yang di bawah standar hari kerja dengan tidak memberikan kontribusi yang optimal, yang akan mempengaruhi balas jasa dari perusahaan maka tidak akan diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
2. Persepsi individu merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Dari imbalan balas jasa mengenai prestasi kerja, bonus dan insentif pegawai yang diterima dari sebuah perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan

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

Hormat Saya
Pemohon


(Hamidah)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 6 Januari 2020

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : H A M I D A H

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 6 3

Tempat/tgl Lahir : P . B E R A N D A N 0 2 - J A N U A R I
1 9 9 9

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J I A M P E R A V I I N O 2 2

Tempat Penelitian P T K A I (P E R S E R D) U P T
B A L A I Y A S A P U L U B R A Y A N

Alamat Penelitian : J L B E N G K E L N O I M E D A N

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

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

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Dr. Jufrizen SE.M.Si)

Wassalam
Pemohon

(HAMIDAH)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HAMIDAH
NPM : 1605160263
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan ~~6 Januari~~ 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : WFV/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 06 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : HAMIDAH
N P M : 1605160263
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Dosen Pembimbing : M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :06 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Awwal 1441 H
06 Januari 2020 M



Dekan

SEH. JANUBI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 071/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Jumadil Awwal 1441 H
06 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULURAYAN
Jl.Bengkel No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : HAMIDAH
Npm : 1605160263
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal

Medan, 20 Januari 2020

Nomor : 1/SDM-RST/I/BYPUB-2020
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Riset


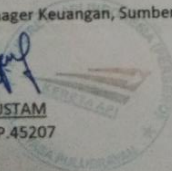
Kepada Yth
Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Tempat

1. Menunjuk surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 1071/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 06 Januari 2020 Tentang permohonan pengajuan Izin Riset dilingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Balai Yasa Pulubrayan dengan nama sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	Prog. Keahlian
1	Hamidah	1605160263	Manajemen

2. Kami menyetujui permohonan tersebut dengan waktu pelaksanaan tanggal 21 Jan – 23 Jan 2020.
3. Selama melaksanakan kegiatan Izin Riset wajib berseragam, bersepatu dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Demikian kami ucapkan terima kasih.

a.n. General Manager UPT Balai Yasa Pulubrayan
Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi.

AGUSTAM
NIPP.45207



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 1065 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 05 Rajab 1441 H
29 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.KAI (PERSERO) UPT BALAI YASA PULORAYAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **HAMIDAH**
N P M : **1605160263**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmat'ullahi Wabarakatuh

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

Tembusan :

1. Pertinggal.

Medan, 23 Januari 2020

Nomor : 3/SDM-RST/I/BYPUB-2020
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth
Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di
Tempat

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

NO	NAMA	NPM	Prog. Keahlian
1	Hamidah	1605160263	Manajemen

benar bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Riset di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan tmt. 21 Januari s.d 23 Januari 2020

2. Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi.



AGUSTAM
NIPP.45207

