

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BBPSDMP KOMINFO MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
NPM : 1605160638
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 04 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
N P M : 1605160638
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP
KOMINFO MEDAN
Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

IRMA CHRISTIANA, SE., M.M

Penguji II

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA

NPM : 1605160638

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP
KOMINFO MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan

Skripsi

Medan, Oktober 2020

Pembimbing

E fry Kurnia, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. Januri, S.E., MM, 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
NPM : 1605160638
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
1 /10/2020	- Bimbingan Kuesioner		
02/10/ 2020	-Acc Kuesioner		
13/10/2020	Bab 2 dan 3: Perbaiki sistematika penulisan Bab 2: Perbanyak teori dan penelitian terdahulu		
21/10/2020	-Bab 2: Sumber kutipan lebih dari 3 baris harus menjorok kedalam dan spasi 1 -bab 3: Masukkan data hasil uji validilitas dan reliabilitas minimal 30 sampel		
23/ 10/ 2020	Ba 4: Olah data lagi, tidak sesuai. Buat analisisnya dibawah data tabel uji- t dan uji- f nya.		
24 /10/2020	Bab 4: Analisis data olahnya dijabarkan Bab 5: Perbaiki kesimpulan dan saran		
26/10/2020	Acc sidang meja hijau		

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

EFRY KURNIA, S.E., M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Noviansyah Putra
NPM : 1605160638
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 11 Februari 2020

Saya yang menyatakan,




Rizki Noviansyah Putra

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO MEDAN

Rizki Noviansyah Putra

Program Studi Manajemen

Email: rizkynoviansyahputra2@gmail.com

Pada BBPSDMP Kominfo Medan ditemukan adanya pegawai yang sering terlambat, kurang teliti dalam pekerjaan, kurang ada dukungan dalam pekerjaan dan belum merasa cukup dengan gajinya. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada BBPSDMP Kominfo Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BBPSDMP KOMINFO MEDAN

Rizki Noviansyah Putra
Management Study Program
Email: rizkynoviansyahputra2@gmail.com

At BBPSDMP Kominfo Medan, it was found that there were employees who were often late, less thorough in their work, lack of support at work and did not feel enough about their salaries. The purpose of this study was to determine whether motivation, compensation and work discipline together (simultaneously) or partially have a significant effect on employee performance at BBPSDMP Kominfo Medan. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 42 respondents. The data collection technique used is by obtaining data obtained from a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: motivation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal guna melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam isi proposal ini masih jauh dari sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini agar lebih bermanfaat di masa yang akan datang. Dalam penyusunan proposal ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini agar lebih bermanfaat dimasa yang akan datang dan penyusun mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua Ayah Nasib Aditia dan Ibu Sudarni yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi serta dukungan dan do'a restu kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri SE,MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hasrudi Tanjung, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan III program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si., selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si., selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Efry Kurnia, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berjasa dan memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat sahabat-sahabat penulis, Gilbran Siregar, Edi Susanto, Rialdi Supriyatna, Muhammad Johandri, Dian Irsandi yang saling membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan proposal ini. Semoga proposal yang penulis selesaikan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri. Oleh karena itu, sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga, penulis dapat menyelesaikannya.

Medan, Oktober 2020
Penulis

RIZKI NOVIANSYAH PUTRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Motivasi	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.2.4 Indikator Motivasi	16
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	20
2.1.4 Displin Kerja	21
2.1.4.1 Pengertian Displin Kerja	22
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Displin Kerja.....	23
2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.1.4.4 Indikator Kompensasi.....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	30
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	31
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	32

2.3 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Definisi Operasional	34
3.2.1 Kinerja	35
3.2.2 Motivasi.....	36
3.2.3 Kompensasi	37
3.2.4 Disiplin Kerja	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4 Teknik Penagmbilan Sampel	40
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5.1 Wawancara	47
3.5.2 Dokumentasi.....	50
3.5.3 Kuesioner.....	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.6.2 Pengujian Hipotesis	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	60
4.1. Deskripsi Data.....	62
4.1.1 Analisis Krateristik Responden	64
4.1.2 Analisis Deskristif Kategori Variabel.....	65
4.2. Analisis Data	68
4.2.1. Pengujian Hipotesis	70
4.2.2. Pembahasan/Diskusi Temuan Penelitian	72
4.3. Hasil Pembahasan Penelitian	74
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	76
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	78
4.3.3 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja.....	80
BAB 5 PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	84
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	85
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	49
Gambar 4.1 Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2 indikator Motivasi.....	36
Tabel 3.3 indikator Kompensasi.....	37
Tabel 3.4 indikator Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.5 rincian dan waktu pelaksanaan.....	38
Tabel 3.6 rincian konvensi karyawan tetap.....	38
Tabel 3.7 skala likert.....	41
Tabel 3.8 Uji Validitas.....	41
Tabel 3.9 Uji Reabilitas Motivasi.....	42
Tabel 3.10 Uji Reabilitas Kompensasi.....	44
Tabel 3.11 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.12 Uji Reabilitas Kinerja.....	44
Tabel 4.1 Hasil Frekuensi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Hasil Frekuensi Respoden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4,3 Hasil Frekuensi Respoden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	53
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda.....	56
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Uji T.....	61
Tabel 4.11 Uji F.....	62
Tabel 4.12 Kofisien Determinasi.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari dua faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan perwakilan tugas maupun peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Robert L. Mathis & John H. Jackson dalam buku Juliansyah (2013 hal. 258) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan, motivasi, kompensasi, dukungan yang di terima, keberadaan pekerjaan yang di lakukan, dan hubungan karyawan dan organisasi. (Moeheriono, 2012b) Menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja juga dipengaruhi faktor efektivitas dan efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Sutrisno (2010 hal 176)

(Bangun, 2012) Menyatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung

secara sadar atau motivasi dapat di didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

(Khair, 2017) Menyatakan kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (M. S. P. Hasibuan, 2011) Menyatakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

(V Rivai, 2013) Menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dalam hal ini disiplin kerja pegawai dianggap masih kurang efektif terlihat dari masih adanya beberapa pegawai di luar kantor pada waktu jam kerja yang ditentukan oleh instansi, karena dengan disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai. Disiplin kerja merupakan usaha yang mendorong pegawainya agar mematuhi peraturan instansi sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

BBPSDMP Kominfo Medan merupakan instansi yang bergerak dibidang komunikasi dan informatika. Dalam menjalankan tugasnya BBPSDMP Kominfo Medan menganggap motivasi kompensasi dan disiplin kerja sangat penting demi terwujudnya kinerja yang baik, dimana baiknya kinerja pegawai akan dapat memberikan kontribusi yang bagus bagi instansi.

Masalah yang ditemukan instansi berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Kinerja seseorang terhadap instansi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, agar tercipta kinerja pegawai yang baik dikalangan kerja, maka dibutuhkan motivasi kompensasi dan disiplin kerja yang baik dari pegawai, dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, mengakibatkan tertundanya pemberian laporan kerja kepada pimpinan. Faktor lainya yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya motivasi, hal ini dilihat tidak adanya dorongan atau penghargaan yang

diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja ataupun sering menunda pekerjaan saat jam bekerja sedang berlangsung. Dalam hal ini peneliti juga menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kompensasi. Hal ini terlihat dari adanya karyawan merasa kurang atau tidak cukup dengan kompensasi berupa gaji pokok yang diberikan perusahaan, dan juga gaji yang sering terlambat dalam pemberiannya terhadap karyawan.

Masalah yang sering dihadapi Kominfo Medan berkaitan dengan kompensasi ialah pegawai kurang merasa puas dengan balas jasa yang diberikan oleh Kominfo Medan, padahal kontribusi yang diberikan terhadap Kominfo Medan telah semaksimal mungkin tapi justru balas jasa yang mereka peroleh tidak seperti yang mereka harapkan, hal ini menyebabkan pegawai mengeluhkan hal tersebut. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Masalah yang sering dihadapi Kominfo Medan berhubungan dengan disiplin kerja adalah masih adanya beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang ditentukan oleh Kominfo Medan sedang berlangsung, selain itu pada saat masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai, masih banyak yang santai dan bercerita dengan sesama pegawai lain dan masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan kurangnya kesadaran diri pegawai terhadap jam kerja yang ditentukan oleh Kominfo Medan, dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis

membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: “**Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai sehingga target yang ditetapkan belum tercapai dan berdampak pada kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan kontribusi pegawai, hal ini membuat pegawai mengeluhkan hal tersebut. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai itu tersebut.
3. Pada saat jam kerja yang sedang berlangsung, sering terdapat beberapa pegawai yang keluar masuk kantor, pegawai juga keluar masuk kantor tanpa izin dari pimpinan, dan pegawai keluar masuk kantor untuk urusan pribadi mereka.

1.3 Batasan Masalah

Berbagai masalah di temukan di instansi ini, dari mulai masalah yang sederhana hingga masalah yang kompleks, dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat khusus dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi di dalam perusahaan.
- b. Guna melengkapi penelitian terdahulu tentang adanya pengaruh Motivasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, dan memberi ilmu sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu manajemen tentang peran Motivasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dalam perusahaan atau instansi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan atau evaluasi yang baik untuk perusahaan terkait dalam mengelola sumber daya manusia

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja dalam organisasi menjadi jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis, R, L dan Jackson, 2011). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Moeheriono (2012 hal 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Rivai & Sagala (2009 hal 548) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Sutrisno (2010 hal 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Bangun (2012 hal 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari, A, dan Fuadah, 2017).

(Raihana Daulay, Maulana, & Kurnia, 2019) Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya.

2.1.1.2 Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan – kegiatan yang saling berkaitan.

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar, biasanya bersifat numeric dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012a) manajemen dengan tujuan (*Management by objective-MBO*) menghususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pertama jika seorang karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan penetapan tujuan dan menetapkan suatu ukuran hasilnya mungkin adalah tingkat komitmen dan kinerja yang leboh tinggi. Kedua jika tujuan didefenisikan secara jelas dan tepat, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Ketiga tujuan kinerja diatas dapat diukur dan menggambarkan hasil. Istilah umum seperti “Inisiatif” dan “Kerjasama”, yang umum digunakan dalam penilaian dari atasan harus dihindari. Tujuan-tujuan dari tindakan spesifik yang diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

Adapun tujuan penilain kinerja Menurut Fahmi (2016 hal 152) tujuan penilaian kerja yaitu :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberian pemberhentian
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka

5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Menurut Sutrisno (2010 hal 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. efektivitas dari kelompok organisasi artinya bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi titik kejelasan wewenang dengan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan norma terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan

yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, ke kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi titik setiap Indonesia sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan Kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mahmudi (Dwipayana & Dewi, 2016, p. 1555) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor personal/individual, meliputi:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan (skill)
- c. Kemampuan
- d. Komunikasi
- e. Kepercayaan diri
- f. Motivasi
- g. Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2) Faktor kepemimpinan, meliputi:

- a. Kualitas dalam memberikan dorongan
- b. Semangat
- c. Arahan
- d. Dukungan yang diberikan manajer
- e. Team leader

3) Faktor tim, meliputi:

- a. Kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim
- b. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim,
- c. Kekompakan
- d. Keeratan anggota tim

4) Faktor sistem, meliputi:

- a. Sistem kerja
- b. Sistem kompensasi
- c. Fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi
- d. Proses organisasi
- e. Kultur kinerja dalam organisasi

Menurut (Busro, 2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain sebagai berikut:

1) Faktor internal

- a. Kemampuan intelektualitas
- b. Disiplin kerja

- c. Kepuasan kerja
- d. Motivasi karyawan

2) Faktor eksternal

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja
- c. Kompensasi
- d. System manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2010 hal 105) Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja tetapi banyak pula yang membedakannya. ada 7 indikator kinerja yaitu :

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merubah sebuah keinginan. tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan Kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standart tentunya tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk dapat menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2016a) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja.
- 3) Keandalan kerja, terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap, terdiri dari : sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk dorongan sehingga orang lain mau bekerja dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari Luar individu. Mau bekerja keras dan bersungguh- bersungguh untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang dilakukan orang pada dasarnya adalah suatu dorongan motivasi.

Menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

Menurut Juliansyah (2013 hal 228) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Menurut Mangkunegara (2017 hal 93) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan”.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang dengan tujuan dan strategis operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri,

adapun menurut (Gibson, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan.

Adapun pengertian lain yang semakin memperjelas pemahaman tentang motivasi menurut (Mangkunegara, 2010) mengatakan bahwa Motivasi merupakan Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Teori motivasi dua faktor dari Herzberg, bahwa hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja, dua faktor terdiri faktor yang memotivasi dan faktor intrinsik dan ekstrinsik (Raihana Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017), begitu juga dengan motivasi McClellan, kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang atau karyawan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Teori motivasi ini terdiri atas kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. (Raihana Daulay et al., 2017).

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sutrisno (2011 hal 147) yaitu :

- 1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- 2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi

- 3) Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
- 4) Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya
- 5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas

Selain diatas, ada pun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2013; hal.291) yaitu :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi

2.1.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. (Sutrisno, 2010b) faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Kondisi lingkungan kerja

- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Adanya penghargaan atas prestasi peraturan yang fleksibel

Menurut (Danang, 2013; hal.28), faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Keberhasilan dalam bekerja
- 5) Pengakuan

2.1.2.4 Indakator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Siswanto (2015 hal 122–144) adalah :

- 1) Kinerja,
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan,
Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat.
- 3) Tantangan,
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung jawab
Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- 5) Pengembangan
Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah
- 6) Keterlibatan
Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017 hal 111) indikator motivasi kerja sebaga berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 3) Ketekunan
- 4) Usaha untuk Maju
- 5) Rekan Kerja.
- 6) Kinerja
- 7) Penghargaan
- 8) Tantangan

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan adapun indikator motivasi yaitu kerja keras, cita-cita, ketekunan, usaha untuk maju, rekan kerja, kinerja, penghargaan, tantangn, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi besar dan kecilnya kompensasi yang di berikan perusahaan. Dan kompensasi merupakan suatu alasan utama karyawan mau bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Rivai & Sagala (2009 hal 741) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Menurut Bangun (2012 hal 225) “kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka Sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut Hazmanan (2017 hal 6) “kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial”. Menurut Kadarisman (2012 hal 1) “kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya”.

Dari definisi-definisi di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi yaitu sesuatu yang di berikan perusahaan baik itu berupa finansial dan nonfinansial yang di berikan kepada karyawan atau pegawai sebagai balas jasa atas apa yang di kerjakanya untuk perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja. Sebagian dari manajemen SDM,

Menurut Komaruddin di dalam buku Hazmanan (2017 hal 103) Tujuan kompensasi yaitu :

- 1) Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- 2) Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- 3) Memelihara Prestasi Kerja selama periode yang panjang

Menurut Tubagus (2015 hal 177–178) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

- 1) Menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dan karyawan
- 2) Memenuhi kepuasan kerja karyawan
- 3) Pengadaan karyawan yang berkualitas secara efektif
- 4) Memotivasi karyawan untuk bekerja
- 5) Menjamin stabilitas karyawan
- 6) Membuat karyawan menjadi disiplin
- 7) Terhindarkan dari serikat buruh

Tujuan pemberian kompensasi adalah sesuatu yang perlu di perhatikan karena dengan mengetahui tujuan pemberian kompensasi maka akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012 hal 39) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat kecukupannya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar (kelayakan).
- 2) Bersifat wajar atau adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi atau perusahaan).
- 3) Bersifat adil atau wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi atau perusahaan).
- 4) Memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi atau perusahaan berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi atau jabatan.

Menurut Hazmanan (2017 hal 85–89) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) faktor internal organisasi

Berdasarkan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh individu yang ada di suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor yang ada dari dalam organisasi. Adapun faktor-faktor internal organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Kemampuan Organisasi

Kemampuan organisasi disini artinya semakin besar Prestasi Kerja maka akan berdampak kepada keuntungan organisasi perusahaan dan tentunya besar keuntungan organisasi secara otomatis akan berdampak kepada besarnya kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia organisasi baik yang tenaga profesional maupun operasional begitu sebaliknya jika prestasi rendah akan berdampak kepada rendahnya kompensasi yang akan diterima mereka.

b) Serikat Pekerja

Maksud Serikat Pekerja adalah jika semakin kuat posisi Serikat Pekerja di perusahaan maka semakin diakui dan disegani oleh manajemen organisasi dan tentunya akan berdampak kepada semakin besarnya kompensasi yang akan diterima para pekerja, Akan tetapi jika keberadaan Serikat Pekerja kurang kuat.

2) Faktor Pribadi Sumber Daya Manusia

Faktor pribadi merupakan karakteristik pribadi yang mempengaruhi banyak hal, di antara faktor pribadi yang mempengaruhi besaran yang akan dibahas yaitu:

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dari kualitas kerja, pencapaian target, prestasi, kejujuran, kesetiaan, ataupun nilai-nilai positif yang di tunjukkan seorang karyawan.

b) Posisi dan Jabatan

Dalam hal ini Tentunya perusahaan atau organisasi akan memberikan kompensasi sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban SDM nya.

c) Dalam hal ini artinya perbandingan tingkat kompensasi yang di berikan untuk SDM perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

d) Jenis dan sifat pekerjaan

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan bersifat dengan pekerjaan dan jenis yang dilakukan oleh karyawannya.

3) Faktor Eksternal Organisasi Hal ini disebabkan karena faktor luar organisasi tidak bisa dipastikan besar dampaknya, tidak bisa diproduksi atau diramal besar pengaruhnya serta tidak bisa diketahui apa saja yang faktor mempengaruhi sehingga akan berdampak terhadap penetapan kompensasi di suatu organisasi atau perusahaan uraikan beberapa faktor dari eksternal perusahaan yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia di suatu organisasi :

a) Penawaran dan Permintaan Kerja Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya dan

hal ini terjadi di saat perusahaan membutuhkan keahlian dalam bidang tertentu.

b) Biaya Hidup

Kebijakan kompensasi memang harus memikirkan dan mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal sumber daya manusia suatu organisasi agar karyawannya merasa aman karena kebutuhan dasarnya terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik untuk

c) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah sebagai pemegang kebijakan berupaya melindungi rakyat dari kesenangan dan keadilan dalam kaitannya dengan kompensasi pemerintah menentukan upah minimum jam kerja per hari untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses kemakmuran bangsa dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa. peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh SDM di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin mencari rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya

disamping itu dalam menentukan kebijakan investasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar artinya kondisi pasar pada saat itu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi Menurut Hazmanan (2017 hal 36–38) yaitu :

- 1) Gaji
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau menggunakan mingguan.
- 2) Upah
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji pekerjaan yaitu dilihat Berapa lama kerjanya jika pekerjaannya semakin lama maka semakin besar pula upah yang diberikan.
- 3) Insentif
Insentif merupakan tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 4) Tunjangan
Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, family gathering, bunga pinjaman yang relatif rendah atau tanpa bunga, perlindungan kesehatan, dan spesifik, dan skema pembelian saham.

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 sumbangsih 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.

2.1.4 Displin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Displin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah. (Raihanah Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019)

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. (M.Syamsul Ma'arif, 2012,hal.95).

Pengertian Disiplin Kerja Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Veithzal Rivai & Sagala, 2013)

Disiplin kerja menurut Sinungan, (2003) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

2.1.4.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut M. Syamsul Ma'arif (2012,hal.98) antara lain:

- a) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.
- c) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal. 88) tujuan dan manfaat disiplin kerja sebagai berikut :

- a) Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,
- b) Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan
- c) Mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2019) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan, (2003) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat Disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan Disiplin karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan Disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, Disiplin karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan Disiplin karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik Disiplin karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil Disiplin karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya Disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan Disiplin yang baik pula.

5. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara Disiplin, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara Disiplin karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan Disiplin yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Disiplin karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

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

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009,hal.94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator diatas yaitu :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut (Agustini, 2011) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja, ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja, dan
- 4) Tanggung jawab

2.2 Kerangka Konseptual

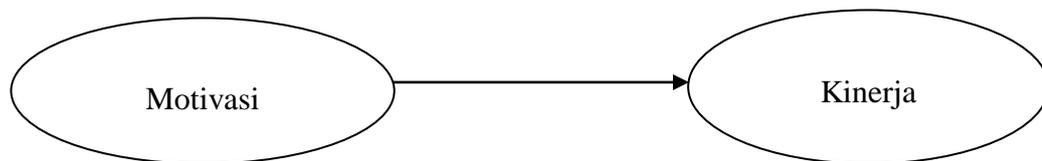
2.2.1 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah hal yang perlu di perhatikan di dalam perusahaan, karena motivasi karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Juliansyah (2013 hal 228) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Menurut (Siagian, 2004) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi dalam suatu kegiatan sangatlah di perlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun kinerja didalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan semakin seringnya atasan dari perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawannya maka semakin giatnya karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian (Saragih & Simarmata, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (D. S. Harahap & Khair, 2019); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (J. S. Hasibuan, 2011); (Jufrizen et al., 2020); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Jufrizen, 2017); dan (Siahaan & Bahri,

2019) mengemukakan bahwa motivasi secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar 2-1 : Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut (Muljani, 2002), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut (Suwanto & Priansa, 2016) salah satu tujuan kompensasi adalah motivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal, kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target perusahaan dengan cepat.

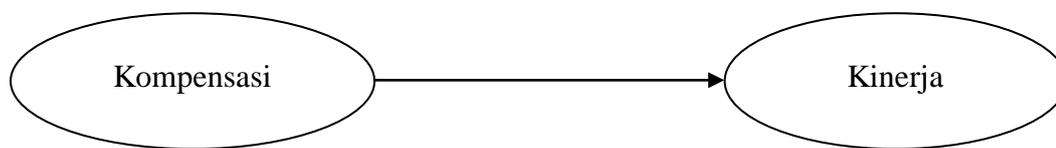
Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada

karyawan. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Rivai, (2012) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan . berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Hasil penelitian (Jufrizen 2016); (Arifin, 2017); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Mutholib, 2019); (Harpis & Bahri, 2020); (Astuti & Sari, 2018); dan (Astuti & Suhendri, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang di berikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Pengaruh Antara Kompensasi terhadap Kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar 2-2 : Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan. Tujuan dan manfaat ditegakannya disiplin kerja menurut (M. Syamsul ma'arif, 2012,hal.98) yaitu Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti terdahulu oleh (Arda, 2017); (Arianty, 2016); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); dan (Hasibuan & Silvya, 2019) yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina, Mariam, & Wijiyanti, 2016); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Tanjung, 2015); (Tanjung, 2016); (Farisi & Fani, 2019) dan (Khair & Hakim, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa karyawan telah mampu dan menyadari pentingnya disiplin dalam aktifitasnya melaksanakan dan mencapai tugas-tugas yang telah di targetkan oleh perusahaan. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari gambar ini:



Gambar 2-3 : Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Antara Motivasi Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, kinerja kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berbeda pada tingkat dibawahnya.

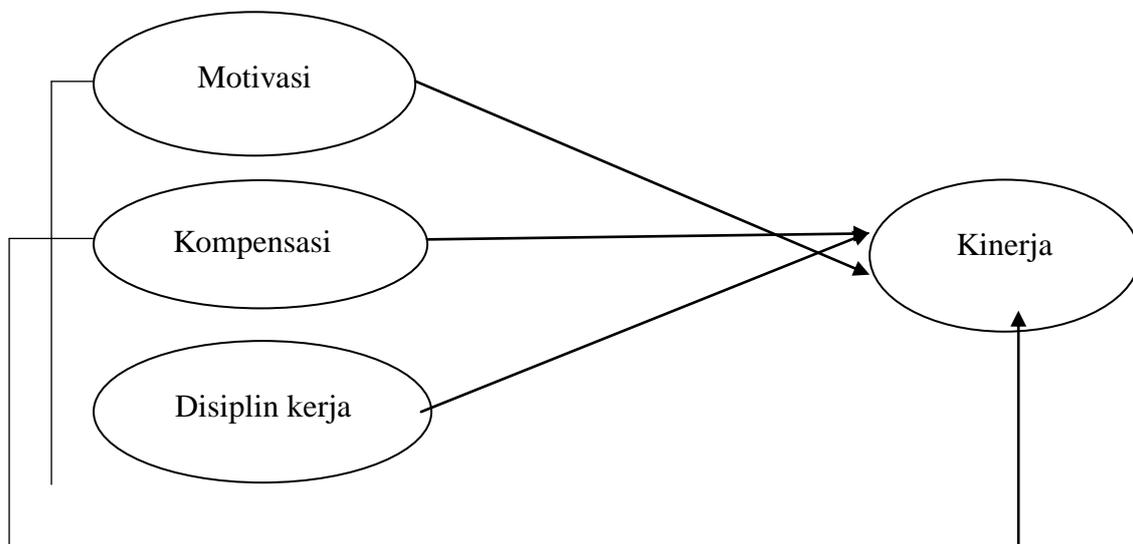
Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Juliansyah (2013 hal 228) Menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sedangkan, Mangkunegara (2017 hal 93) Menyatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta termotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan hasil kerja yang optimal, oleh karena itu kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan pemberian kompensasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2-4 : Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

- 1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.
- 4) Ada pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin terhadap karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah hubungan sebab akibat, yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1) Kinerja (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moeheriono (2012 hal 95)

Tabel 3-1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap

(Mangkunegara, 2016a)

2) Motivasi (X_1)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal Rivai & Sagala, 2009)

Tabel 3-2.
Indikator Motivasi

No	Indikator
1.	Kinerja
2.	Penghargaan
3.	Tantangan
4.	Tanggung Jawab
5.	Pengembangan
6.	Keterlibatan

Siswanto (2015 hal 122–144)

3) Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh berupa prestasi kerja dari karyawan (M. Hasibuan, 2012)

Tabel 3-3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1.	Gaji
2.	Upah
3.	Insentif
4.	Tunjangan

Hazmanan (2017 hal 36–38)

4) Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (V Rivai, 2013)

Tabel 3-4.
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1.	Ketepatan waktu
2.	Tanggung jawab yang tinggi
3.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik
4.	Ketaatan terhadap aturan kantor

Sumber: Singodimejo dalam Sutrisno (2009)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di BBPSDMP Kominfo Medan Jalan Tombak Nomor 31 Medan Tembung

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan September 2020 sampai dengan Oktober 2020

**Tabel 3-5
Skedul Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan																	
		Juli-2020				Agustus-2020				September-2020				Oktober-2020					
		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.	Seminar Proposal						■												
5.	Pengumpulan Data							■	■	■									
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■						
7.	Bimbingan Skripsi												■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau															■	■	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2014) Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (Sugiyono, 2014).

Menurut Sinambela (2014) populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BBPSDMP Kominfo Medan yang berjumlah 42 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Kemenkominfo Kota Medan, berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel 3-6 :Skala Likert

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

Menurut Juliandi dan Irfan (2013,hal.72)

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 koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. (juliandi dan irfan, 2015: 133). Dimana menguji validitas digunakan analisis menggunakan spss 16 dengan menggunakan nilai *Correted Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r table.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai corrected total valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79})$$

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:

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

Berikut ini hasil Uji Validitas instrument variable motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai menggunakan SPSS:

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	N	Sig 2-tailed	Keterangan
1	Item 1	,752 ^{**}	000	Valid
2	Item 2	,691 ^{**}	000	Valid
3	Item 3	,845 ^{**}	000	Valid
4	Item 4	,641 ^{**}	000	Valid
5	Item 5	,586 ^{**}	000	Valid
6	Item 6	,654 ^{**}	000	Valid
7	Item 7	,777 ^{**}	000	Valid
8	Item 8	,723 ^{**}	000	Valid
9	Item 9	,539 ^{**}	000	Valid
10	Item 10	,590 ^{**}	000	Valid

Sumber SPSS Tahun 2020

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan	N	Sig 2-tailed	Keterangan
1	Item 1	,696 ^{**}	000	Valid
2	Item 2	,956 ^{**}	000	Valid
3	Item 3	,859 ^{**}	000	Valid
4	Item 4	,724 ^{**}	000	Valid
5	Item 5	,776 ^{**}	000	Valid
6	Item 6	,839 ^{**}	000	Valid
7	Item 7	,917 ^{**}	000	Valid
8	Item 8	,752 ^{**}	000	Valid
9	Item 9	,506 ^{**}	000	Valid
10	Item 10	,696 ^{**}	000	Valid

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	N	Sig 2-tailed	Keterangan
1	Item 1	,623 ^{**}	000	Valid
2	Item 2	,902 ^{**}	000	Valid
3	Item 3	,826 ^{**}	000	Valid
4	Item 4	,751 ^{**}	000	Valid
5	Item 5	,692 ^{**}	000	Valid
6	Item 6	,606 ^{**}	000	Valid
7	Item 7	,796 ^{**}	000	Valid
8	Item 8	,640 ^{**}	000	Valid
9	Item 9	,681 ^{**}	000	Valid
10	Item 10	,528 ^{**}	000	Valid

Sumber SPSS Tahun 2020

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	N	Sig 2-tailed	Keterangan
1	Item 1	,767 ^{**}	000	Valid
2	Item 2	,612 ^{**}	000	Valid
3	Item 3	,724 ^{**}	000	Valid
4	Item 4	,465 ^{**}	000	Valid
5	Item 5	,766 ^{**}	000	Valid
6	Item 6	,736 ^{**}	000	Valid
7	Item 7	,656 ^{**}	000	Valid
8	Item 8	,643 ^{**}	000	Valid
9	Item 9	,650 ^{**}	000	Valid
10	Item 10	,770 ^{**}	000	Valid

Sumber SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 42 item yang mana pada variabel motivasi 10 item, pada variabel kompensasi 10 item, variabel disiplin kerja 10 item dan pada variabel kinerja 10 item, dan dari hasil pengolahan SPSS diatas 40 item yang ada maka item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas < 0,05, dengan demikian dari 40 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai

berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013; hal.84)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Crobach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Untuk menafsirkan jika nilai koefisien reliabilitas (>) 0,6 maka instrument reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai (<) 0,6 maka instrument tidak reliable (tidak baik).

$\sum \sigma_b^2 =$ Jumlah varians butir $\sigma_1^2 =$ Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha > 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha < 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut :

1) Motivasi

Tabel 3.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	11

Sumber: SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,765 > 0,6$.

2) Kompensasi

Tabel 3.9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

Sumber: SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,779 > 0,6$.

3) Disiplin Kerja

Tabel 3.10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	11

Sumber: SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,770 > 0,6$.

4) Disiplin Kerja

Tabel 3.10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11

Sumber SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,766 > 0.6$.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

- X_1 = Pengaruh Motivasi
 X_2 = Pengaruh Kompensasi
 X_3 = Pengaruh Displin Kerja

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

d. Uji -t

Menurut Sugiyono (2017:243) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (**X**) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (**Y**). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai Hitung

r = koefisien Korelasi

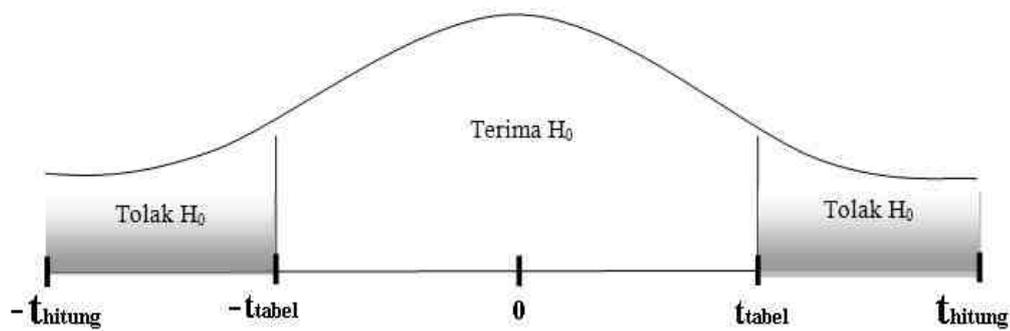
n = Jumlah Sampel

Apabila probabilitas nilai atau signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya

apabila nilai $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Denziana, 2014).

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- r_t = Korelasi variabel yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar 3-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

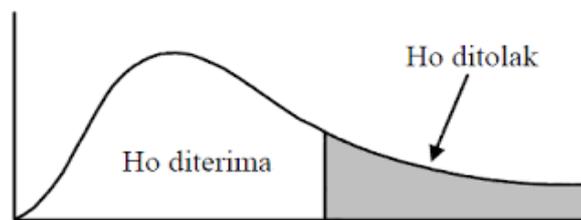
d. Uji F

Menurut Sugiyono (2017:252) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
 R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar 3-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

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

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H₀ diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H₀ ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} < -F_{tabel}$.

e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :
(Juliandi, dkk, (2015:180)

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Kuisisioner yang peneliti sebar diberikan kepada 42 Pegawai berdasarkan hasil uji Sampel pada BBPSDMP Kominfo Medan dengan menggunakan metode *Liker Summated Rating (LSR)*.

Tabel 4.1
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada BBPSDMP Kominfo Medan dari hasil penyebaran kuisisioner sebanyak 42 responden. Pada responden-responden ini di dapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lamanya bekerja dengan hasil karakteristik sebagai berikut :

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Percentase (%)
Laki-Laki	27	64%
Perempuan	15	36%
Jumlah	42 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak (27) orang (64%) dan perempuan sebanyak (15) orang (36%). Maka artinya jumlah responden terbanyak adalah (laki-laki).

b. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Kurang 25 Tahun	24	57%
25-30 Tahun	15	36%
31-40 Tahun	1	2%
41-50 Tahun	2	5%
Lebih 50 Tahun	0	0
Jumlah	42	100 %

Berdasarkan table 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia kurang 25 tahun sebanyak (24) orang (57%), usia 25-30 tahun sebanyak (15) orang (36%), usia 31-40 tahun sebanyak (1) orang (2%), usia 41-50 tahun sebanyak (2) orang (5%), usia lebih 50 tahun sebanyak (0) orang (0%). Maka ditemukanlah responden terbanyak pada usia (kurang 25 tahun)

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah Orang	Persentase
SLTA	2	5%
D3	8	19%
S1	25	59%
S2	7	17%
Jumlah	42 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SLTA sebanyak (2) orang (5%), D3 sebanyak (8) orang (19%), S1 sebanyak (25) orang (59%), Dan S2 sebanyak (7) orang (77%). Maka artinya jumlah responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Table 4.4
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
Kurang 1 Tahun	0	0
1-5 Tahun	12	28%
6-10 Tahun	28	67%
11-20 Tahun	2	5%
Lebih dari 20 tahun	0	0
Jumlah	42 Orang	100 %

Berdasarkan table 4.4 diatas diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerjanya di kurang 1 tahun sebanyak (0) orang (0%), 1-5 tahun sebanyak (12) orang (28%), 6-10 tahun sebanyak (28) orang (67%), 11-20 tahun sebanyak (2)

orang (5%), dan lebih dari 20 tahun sebanyak (0) orang (0%). Maka artinya responden yang paling lama bekerja adalah (6-10 tahun)

4.1.2 Analisis Deskriptif Kategori Variabel

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mencari jumlah jawaban responden masing-masing variabel.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	18	12	42
2	0	0	12	10	8	42
3	0	0	14	19	12	42
4	0	0	14	12	16	42
5	0	0	16	22	12	42
6	0	0	17	14	14	42
7	0	0	23	16	19	42
8	0	0	18	15	19	42
9	0	0	16	18	14	42
10	0	0	17	8	15	42

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 18 orang, kurang setuju 12 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 8 orang, setuju 10 orang, kurang Setuju 12 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 19 orang, kurang Setuju 14 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 16 orang, setuju 12 orang, kurang Setuju 14 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 22 orang, kurang Setuju 16 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 2 orang, setuju 21 orang, kurang Setuju 29 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 7, responden menjawab sangat setuju 19 orang, setuju 16 orang, kurang Setuju 23 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 8, responden menjawab sangat setuju 19 orang, setuju 15 orang, kurang Setuju 188 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai Item 9, responden menjawab sangat setuju 19 orang, setuju 15 orang, kurang Setuju 18 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai Item 10, responden menjawab sangat setuju 14 orang, setuju 18 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
1	0	0	13	18	11	42
2	0	0	17	13	22	42
3	0	0	15	13	14	42
4	0	0	17	17	18	42
5	0	0	9	13	20	42
6	0	0	24	17	21	42
7	0	0	17	13	22	42
8	0	0	9	15	18	42
9	0	0	20	17	5	42
10	0	0	13	18	11	42

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 18 orang, kurang setuju 13 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 22 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 14 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 15 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 18 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 20 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 9 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 21 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 24 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 7, responden menjawab sangat setuju 22 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 8, responden menjawab sangat setuju 18 orang, setuju 15 orang, kurang Setuju 9 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai Item 9, responden menjawab sangat setuju 5 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 20 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai Item 10, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 18 orang, kurang Setuju 13 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
1	0	0	13	18	11	42
2	0	0	17	13	22	42
3	0	0	15	13	14	42
4	0	0	17	17	18	42
5	0	0	9	13	20	42
6	0	0	24	17	21	42
7	0	0	17	13	22	42
8	0	0	9	15	18	42
9	0	0	20	17	5	42
10	0	0	13	18	11	42

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 18 orang, kurang setuju 13 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 22 orang, setuju 13 orang, kurang setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 14 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 15 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 18 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 20 orang, setuju 13 orang, kurang Setuju 9 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 21 orang, setuju 17 orang, kurang Setuju 24 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 7, responden menjawab sangat setuju 22 orang, setuju 13 orang, kurang setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 8, responden menjawab sangat setuju 18 orang, setuju 15 orang, kurang setuju 9 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai Item 9, responden menjawab sangat setuju 19 orang, setuju 15 orang, kurang setuju 18 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai Item 10, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 18 orang, kurang setuju 13 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

d. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
1	0	0	18	13	21	42
2	0	0	17	12	13	42
3	0	0	12	13	17	42
4	0	0	16	15	11	42
5	0	0	20	16	16	42
6	0	0	11	17	4	42
7	0	0	12	15	15	42
8	0	0	11	16	5	42
9	0	0	13	18	11	42
10	0	0	12	12	18	42

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai Item 1, responden menjawab sangat setuju 21 orang, setuju 13 orang, kurang setuju 18 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai Item 2, responden menjawab sangat setuju 13 orang, setuju 12 orang, kurang Setuju 17 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai Item 3, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 19 orang, kurang Setuju 14 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai Item 4, responden menjawab sangat setuju 16 orang, setuju 12 orang, kurang Setuju 14 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai Item 5, responden menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 22 orang, kurang Setuju 16 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 6) Jawaban responden mengenai Item 6, responden menjawab sangat setuju 16 orang, setuju 16 orang, kurang Setuju 21 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai Item 7, responden menjawab sangat setuju 15 orang, setuju 15 orang, kurang Setuju 12 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai Item 8, responden menjawab sangat setuju 5 orang, setuju 16 orang, kurang Setuju 11 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai Item 9, responden menjawab sangat setuju 11 orang, setuju 18 orang, kurang setuju 13 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai Item 10, responden menjawab sangat setuju 18 orang, setuju 12 orang, kurang Setuju 12 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,064	2,235		1,818	,077		
1 Motivasi	,285	,142	,308	1,999	,053	,156	6,429
Kompensasi	,534	,063	,521	2,535	,085	,064	15,586
Disiplin Kerja	,627	,307	,678	2,041	,048	,034	29,763

Sumber data diolah SPSS

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

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

$$Y = 4,064 + 0,285 X_1 + 0,534 X_2 + 0,627 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

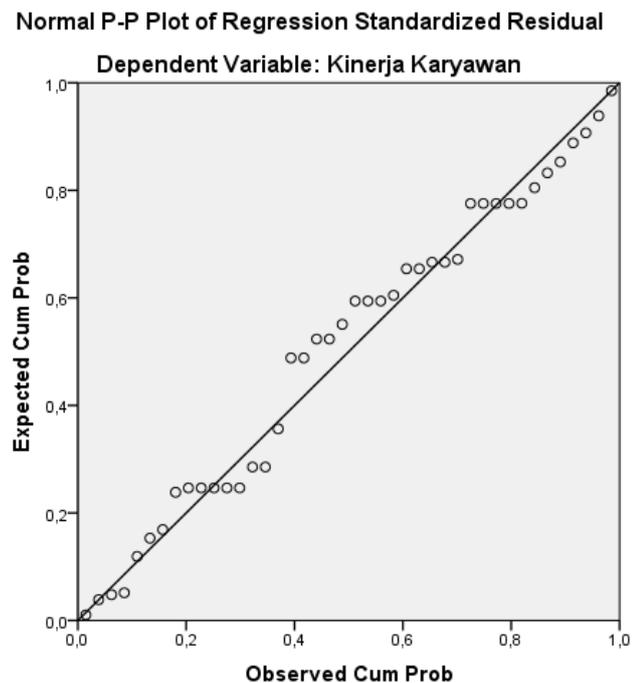
- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 4,064 artinya jika variabel Motivasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,064.
- 2) Motivasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,285 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 28,5 %.
- 3) Kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,534 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 53,4 %.

4) Disiplin Kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,627 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 62,7 %.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber : SPSS Tahun 2020

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

b. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel 4.10
Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,156	6,429
,064	15,586
,034	29,763

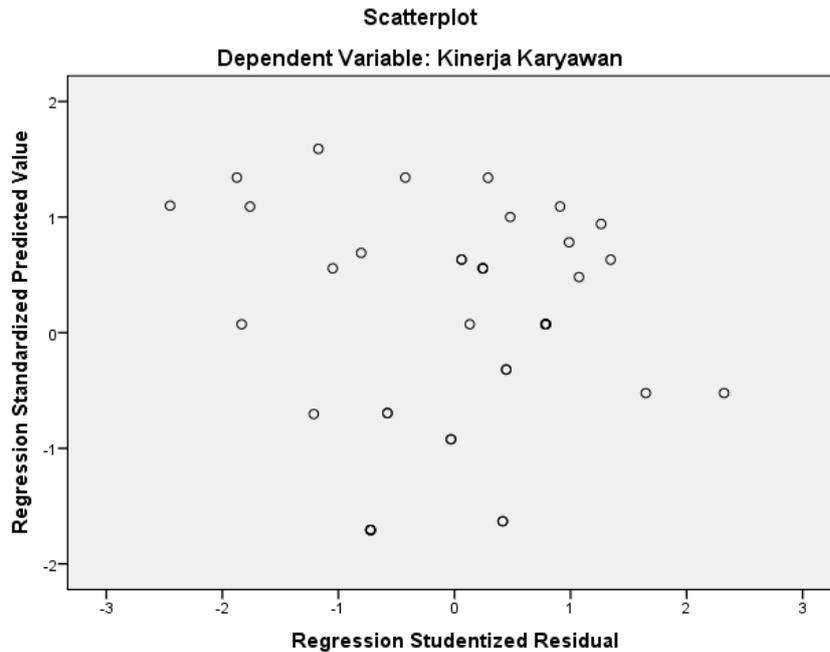
Sumber : SPSS Tahun 2020

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS Tahun 2020

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.2.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

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

Tabel 4.10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,064	2,235		1,818	,077
1 Motivasi	,285	,142	,308	1,999	,001
Kompensasi	,534	,063	,521	2,535	,000
Disiplin Kerja	,627	,307	,678	2,041	,014

Sumber : data diolah SPSS

1) Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung = 1,999 lebih besar dari t tabel = 1,685 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Kompensasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung = 2,535 lebih besar dari t tabel = 1,685 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung = 2,041 lebih besar dari t tabel = 1,685 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,014 < 0,005$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582,987	3	194,329	77,334	,000 ^b
	Residual	95,489	38	2,513		
	Total	678,476	41			

Sumber : SPSS Tahun 2020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 77,334 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,927 ^a	,859	,848	1,58520	1,967

Sumber : SPSS Tahun 2020

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,859 hal ini berarti 85,9 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai motivasi, kompensasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPSDMP Kominfo Medan

Pada penelitian dengan menggunakan indikator menurut Siswanto (2015 hal 122–144) yaitu berupa kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, dan keterlibatan yang di jadikan sebagai instrumen pertanyaan maka dihasilkan lah Uji-t variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPSDMP Kota Medan. Hal ini terlihat

dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (1,999) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,685). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi yang telah ada di perusahaan tersebut memiliki pandangan yang baik bagi pegawainya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan pada BBPSDMP Kota Medan.

Menurut (Siagian, 2004) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Saragih & Simarmata, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (D. S. Harahap & Khair, 2019); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (J. S. Hasibuan, 2011); (Jufrizen et al., 2020); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Jufrizen, 2017); dan (Siahaan & Bahri, 2019) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPSDMP Kominfo Medan

Pada penelitian dengan menggunakan indikator menurut Hazmanan (2017 hal 36–38) yaitu gaji, upah, insentif, dan tunjangan yang di jadikan sebagai instrumen pertanyaan maka dihasilkan lah Uji-t variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada

BPPSDMP Kota Medan. Karena nilai t-hitung (2,535) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,685). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi yang telah ada di perusahaan tersebut memiliki pandangan yang baik bagi pegawainya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja pegawai pada BBPSDMP Kota Medan.

Rivai, (2012) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Jufrizen 2016); (Arifin, 2017); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Mutholib, 2019); (Harpis & Bahri, 2020); (Astuti & Sari, 2018); dan (Astuti & Suhendri, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPSDMP Kominfo Medan

Pada penelitian dengan menggunakan indikator menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009) yaitu berupa ketetapan waktu, tanggung jawab, menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan ketaatan terhadap aturan kantor yang di jadikan sebagai instrumen pertanyaan maka dihasilkan lah Uji-t variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPSDMP Kota Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,041) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,685). Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang telah ada di perusahaan tersebut

memiliki pandangan yang baik bagi pegawainya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja pegawai pada BBPSDMP Kota Medan.

Disiplin kerja menurut Sinungan, (2003) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Hasil Penelitian ini didukung oleh (Arda, 2017); (Arianty, 2016); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); dan (Hasibuan & Silvy, 2019) yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina, Mariam, & Wijiyanti, 2016); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Tanjung, 2015); (Tanjung, 2016); (Farisi & Fani, 2019) dan (Khair & Hakim, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPSDMP Kominfo Medan

Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dapat menjadi faktor pendorong penunjang keberhasilan kinerja pegawai. Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai, namun pada penelitian ini di dapatkan kompensasi tidaklah sebagai penentu utama kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau instansi, melainkan masih ada faktor-faktor

lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y = 4,064 + 0,285 X_1 + 0,534 X_2 + 0,627 X_3 + e$ dan dapat disimpulkan bahwa Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 4,064 artinya jika variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,064. Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,285 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X_1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 28,5%. Kompensasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,534 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi (X_2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 53,4%. Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,627 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 62,7% .

Pada uji f variable ditemukanlah dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 77,334 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
2. Secara parsial ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
3. Secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
4. Secara parsial ada pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.
2. Hendaknya BBPSDMP Kominfo Medan meninjau segala aspek yang ada di dalam instansi untuk mencegah semakin menurunnya tingkat kinerja pegawai yang berlebihan

3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya pimpinan instansi harus lebih menekankan rasa tanggungjawab kepada pegawai terhadap tugas yang diberikan, sehingga para pegawai lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.
4. Ada baiknya BBPSDMP Kominfo Medan lebih memperhatikan kinerja pegawainya agar lebih optimal sehingga tercapainya target yang diinginkan instansi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya di batasi tiga variabel saja yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja, padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- 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. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darojat, T. A. (2015). *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Daulay, R., Maulana, I., & Kurnia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, pp. 209–218).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Denziana, A., & Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return. *JURNAL Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 17–40.
- Dwipayana, I. M. G., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Karang Bali Asli Tur, 5(3), 1542–1571.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gibson, G. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanti, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan HUMANIORA*, 13(2), 129–135.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S. (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8.

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A, dan Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 11((1)), 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan I, & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Rajawali.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R, L dan Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama* (1st ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–222.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.

- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- Saripuddin, J. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Sastrohadiwiryo, S. H. B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, S. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajeemen (Cetakan Ke)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Penerbit AlfaBeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf*. ALFABETA. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Rizki Noviansyah Putra
 NPM : 1605160638
 Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 25 November 1996
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
 Alamat : Dusun Rintis
 No.Telephone : 08217414661
 Email : rizkynoviansyahputra2@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Nasib Aditia
 Pekerjaan : Petani
 Nama Ibu : Sudarni
 Pekerjaan : Petani
 Alamat : Dusun Rintis
 No.Telephone : 082277893355
 Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 114360 (2002-2008)
 Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP PPR Rantauprapat (2008-2011)
 Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Taruna Pekanbaru (2011-2014)
 Perguruan Tinggi : UMSU (2016-2020)

Medan, Oktober 2020

RIZKI NOVIANSYAH PUTRA

Medan, Oktober 2020

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Karyawan BBPSDMP Kominfo Medan

di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Keja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan”**.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Salam hormat saya

RIZKI NOVIANSYAH PUTRA

PETUNJUK

Berilah tanda pada salah satu jawaban (SS, S, KS, TS atau STS) untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

a. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda pada salah satu jawaban untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
2. Usia : Kurang 25 tahun
 25-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 Lebih 50 tahun
3. Pendidikan : SLTA
 Diploma
 S1
 S2
4. Lama bekerja : Kurang 1 tahun
 1-5 tahun
 6-10 tahun
 11-20 tahun
 Lebih 20 tahun

b. VARIABEL

Berilah tanda checklist (√) pada kolom salah satu jawaban (SS, S, KS, TS atau STS) pada pertanyaan di bawah ini.

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya melakukan prosedur kerja yang diberikan perusahaan dengan baik					
3	Setiap hari Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk perusahaan					
4	Sebanyak apapun pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
6	Tugas yang saya kerjakan dapat saya pertanggung jawabkan					
7	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan					
8	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat					
10	Saya mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan pekerjaan di saat terjadinya perubahan pekerjaan					

2. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan					
3	Hadiah yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat bekerja karyawan					
4	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dengan kemampuan dan skill yang saya punya					
5	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas dari atasan walaupun tugas itu sulit					
6	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
7	Kebutuhan pengembangan sdm untuk meningkatkan semangat kerja karyawan					
8	Peran manajemen sangat dibutuhkan dalam pengembangan karyawan					
9	Saya selalu memperhatikan dan peduli terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja					
10	Perusahaan memberikan peluang karir kepada karyawan yang berprestasi					

3. Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji pokok secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Gaji pokok yang diterima selalu tetap waktu setiap bulanya					
3	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
4	Perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik					
5	Upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja lembur					
6	Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
7	Perusahaan memberikan Bonus untuk karyawan yang berprestasi					
8.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan keluarga dari perusahaan					
9.	Saya mendapatkan tunjangan jaminan sosial dari perusahaan					
10	Saya mendapatkan tunjangan finansial/asuransi lainnya dari perusahaan					

4. Displin Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.					
4.	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.					
5.	Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja perusahaan.					
7.	Saya selalu memberi izin bila tidak masuk kantor.					
8.	Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja.					
9.	Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.					
10.	Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
2	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
3	Perempuan	25-30 Th	S1	1-5 Th
4	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
5	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
6	Laki-Laki	25-30 Th	D3	1-5 Th
7	Perempuan	25-30 Th	D3	1-5 Th
8	Laki-Laki	31-40 Th	S1	1-5 Th
9	Perempuan	31-40 Th	S2	6-10 Th
10	Laki-Laki	31-40 Th	D3	6-10 Th
11	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
12	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
13	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
14	Laki-Laki	25-30 Th	S2	6-10 Th
15	Laki-Laki	25-30 Th	D3	1-5 Th
16	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
17	Perempuan	25-30 Th	D3	1-5 Th
18	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
19	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
20	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
21	Laki-Laki	31-40 Th	S2	1-5 Th
22	Perempuan	31-40 Th	S2	11-20 th
23	Laki-Laki	31-40 Th	S2	11-20 th
24	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
25	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
26	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
27	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
28	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
29	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
30	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
31	Perempuan	31-40 Th	S1	1-5 Th
32	Laki-Laki	31-40 Th	S2	6-10 Th
33	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
34	Laki-Laki	31-40 Th	S2	6-10 Th
35	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
36	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
37	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
38	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
39	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
40	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
41	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
42	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th

Motivasi (X1)										Total (X1)
X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	
3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	35
4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	35
4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35

Kompensasi (X2)										Total (X2)
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36	

Disiplin Kerja (X3)										Total (X3)
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34
4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34
4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35

Kinerja Karyawan (Y)										Total (Y)
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	38
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	39
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	39
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34

Item8	Pearson Correlation	,364*	,279	,567*	,923*	,142	,399*	,608*	1	,266	,311*	,723*
	Sig. (2-tailed)	,018	,073	,000	,000	,368	,009	,000		,089	,045	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item9	Pearson Correlation	,419*	,314*	,590*	,170	,080	,196	,428*	,266	1	,333*	,539*
	Sig. (2-tailed)	,006	,043	,000	,283	,613	,214	,005	,089		,031	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item10	Pearson Correlation	,552*	,554*	,396*	,276	,329*	,136	,210	,311*	,333*	1	,590*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,077	,033	,392	,183	,045	,031		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,752*	,691*	,845*	,641*	,586*	,654*	,777*	,723*	,539*	,590*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,000	,001	,052	,000	,027	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,514*	,564*	,593*	1	,311*	,328*	,437*	,601*	,581*	,330*	,751*
Item4	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,045	,034	,004	,000	,000	,033	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,323*	,847*	,638*	,311*	1	,320*	,587*	,211	,449*	,196	,692*
Item5	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,045		,039	,000	,180	,003	,214	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,015	,470*	,587*	,328*	,320*	1	,706*	,399*	,196	,136	,606*
Item6	Sig. (2-tailed)	,923	,002	,000	,034	,039		,000	,009	,214	,392	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,369*	,654*	,503*	,437*	,587*	,706*	1	,608*	,428*	,210	,796*
Item7	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,001	,004	,000	,000		,000	,005	,183	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,297	,374*	,302	,601*	,211	,399*	,608*	1	,266	,311*	,640*
Item8	Sig. (2-tailed)	,056	,015	,052	,000	,180	,009	,000		,089	,045	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,434*	,610*	,604*	,581*	,449*	,196	,428*	,266	1	,333*	,681*
Item9	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,003	,214	,005	,089		,031	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,591*	,443*	,341*	,330*	,196	,136	,210	,311*	,333*	1	,528*
Item10	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,027	,033	,214	,392	,183	,045	,031		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,623*	,902*	,826*	,751*	,692*	,606*	,796*	,640*	,681*	,528*	1

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,346*	,729*	,735*	,258	,484*	1	,403*	,364*	,303	,389*	,736*
Item6	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,100	,001		,008	,018	,051	,011	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,425**	,193	,309*	,143	,397*	,403*	1	,957*	,567*	,232	,656*
Item7	Sig. (2-tailed)	,005	,221	,047	,365	,009	,008		,000	,000	,140	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,371*	,227	,348*	,098	,345*	,364*	,957*	1	,591*	,249	,643*
Item8	Sig. (2-tailed)	,015	,149	,024	,537	,025	,018	,000		,000	,112	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,435**	,324*	,300	-,012	,490*	,303	,567*	,591*	1	,482*	,650*
Item9	Sig. (2-tailed)	,004	,036	,053	,942	,001	,051	,000	,000		,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,792**	,353*	,452*	,405*	,727*	,389*	,232	,249	,482*	1	,770*
Item10	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,003	,008	,000	,011	,140	,112	,001		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,767**	,612*	,724*	,465*	,766*	,736*	,656*	,643*	,650*	,770*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,927 ^a	,859	,848	1,58520	1,967

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582,987	3	194,329	77,334	,000 ^b
	Residual	95,489	38	2,513		
	Total	678,476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,064	2,235		1,818	,077		
	Motivasi	,285	,142	,308	1,999	,001	,156	6,429
	Kompensasi	,534	,063	,521	2,535	,000	,064	15,586
	Disiplin Kerja	,627	,307	,678	2,041	,014	,034	29,763

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenval ue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Consta nt)	Motiva si	Kompens asi	Disiplin Kerja
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	20,803	,96	,01	,01	,00
	3	,004	32,835	,03	,35	,09	,00
	4	,000	119,662	,01	,64	,90	,99

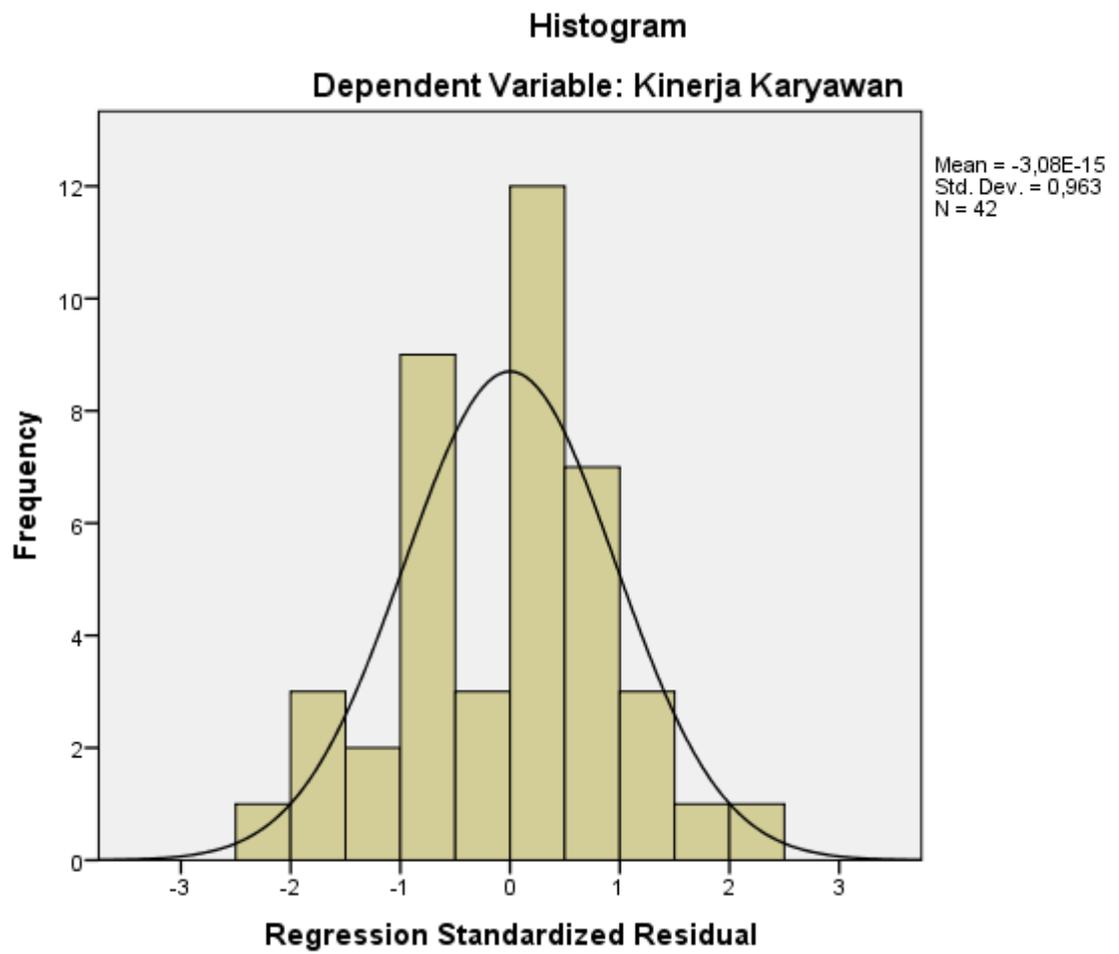
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

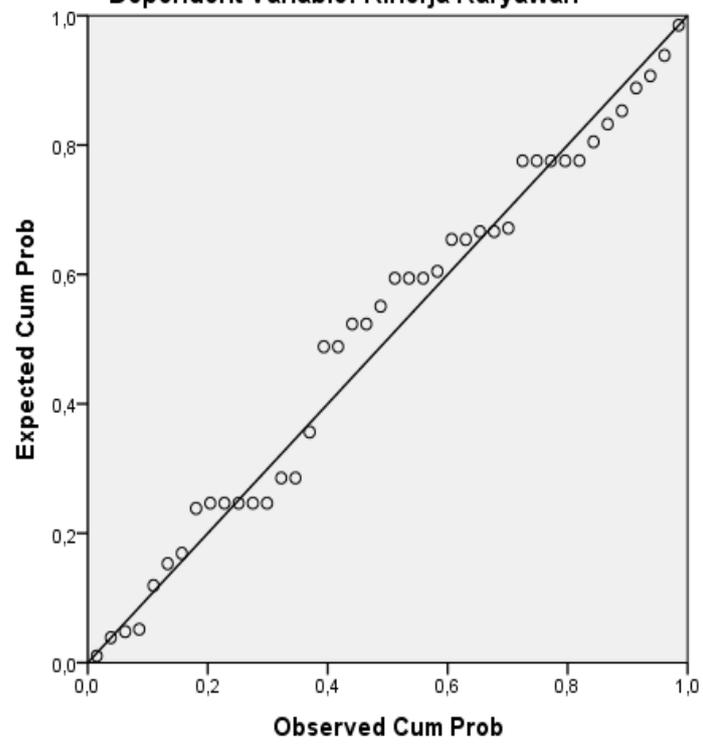
Residuals Statistics^a

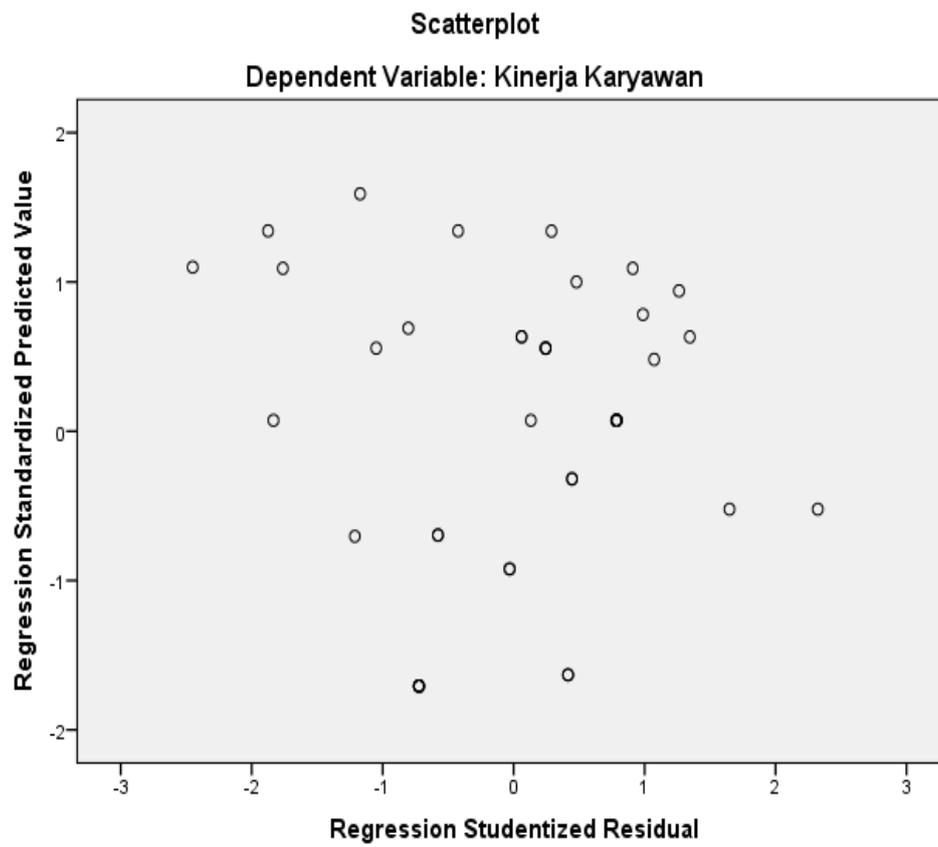
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,0869	43,5191	37,5238	3,77084	42
Std. Predicted Value	-1,707	1,590	,000	1,000	42
Standard Error of Predicted Value	,299	,913	,470	,137	42
Adjusted Predicted Value	31,2091	44,2737	37,5623	3,83700	42
Residual	-3,66713	3,44503	,00000	1,52610	42
Std. Residual	-2,313	2,173	,000	,963	42
Stud. Residual	-2,451	2,323	-,011	1,022	42
Deleted Residual	-4,11499	3,93468	-,03844	1,72642	42
Stud. Deleted Residual	-2,635	2,474	-,015	1,051	42
Mahal. Distance	,479	12,630	2,929	2,559	42
Cook's Distance	,000	,284	,034	,062	42
Centered Leverage Value	,012	,308	,071	,062	42

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



```
NPAR TESTS  
  /K-S (NORMAL)=RES_1  
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,52610453
	Absolute	,107
Most Extreme Differences	Positive	,079
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,723

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	11

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	11

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11



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 : 381 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H
 Lampiran : 27 Januari 2020 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi
 Kepala BPPSDMP KOMINFO MEDAN
 Jln. Tombak No.31 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 : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
 Npm : 1605160638
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kominfo Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan
 H. ANNURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sertakan 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> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 3021/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Rabi'ul Awal 1442 H
20 Oktober 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BBPSDMP Kominfo Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Rizki Noviansyah Putra
N P M : 1605160638
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BALAI BESAR PENGEMBANGAN SDM DAN PENELITIAN KOMINFO MEDAN

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

KOMINFO

Jl. Tombak No. 31 Medan 20222 Telp/ Fax : 061-6639816 / 6639817

bbpsdmp-medan.kominfo.go.id

Nomor : 422.B/BBPSDMP-MDN/KP.01.11/08/2020
 Lamp. : -
 Hal : Menyetujui Izin Riset

Medan, 12 Agustus 2020

Kepada Yth,
Bapak H. Januari, S.E., M.M., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di-
 Medan

Bersama ini disampaikan dengan hormat, berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 381/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 12 Maret 2020 tentang Izin Riset Mahasiswa:

Nama	: Rizki Noviansyah Putra
NPM	: 1605160638
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan bahwa Mahasiswa dimaksud diizinkan melakukan wawancara dan pengumpulan data riset serta tetap menjaga protokol kesehatan di Instansi kami.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik dan kepercayaan yang diberikan kepada kami, diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BBPSDMP KOMINFO
MEDAN
 Irbar Samekto

Tembusan:
 1. Arsip.


KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA REPUBLIK INDONESIA

 BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 BALAI BESAR PENGEMBANGAN SDM DAN PENELITIAN KOMINFO MEDAN

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

KOMINFO

Jl. Tombak No. 31 Medan 20222 Telp/ Fax : 061-6639816 / 6639817

bbpsdmp-medan.kominfo.go.id

 Nomor : 422.B/BBPSDMP-MDN/KP.01.11/08/2020
 Lamp. : -
 Hal : Selesai Riset

Medan, 22 Oktober 2020

 Kepada Yth,
Bapak H. Januari, S.E., M.M., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di-
 Medan

Bersama ini disampaikan dengan hormat, berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 381/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 22 Oktober 2020 tentang Selesai Riset Mahasiswa:

Nama	: Rizki Noviansyah Putra
NPM	: 1605160638
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan bahwa Mahasiswa telah selesai melakukan riset dan serta tetap menjaga protokol kesehatan di Instansi kami.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik dan kepercayaan yang diberikan kepada kami, diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh:
**KEPALA BBPSDMP KOMINFO
 MEDAN**
 Irbar Samekto

Tembusan:

1. Arsip.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Rizki Noviansyah Putra
N .P.M. : 1605160638
Alamat Rumah : Jalan Tombak Nomor 30 G
Tempat / Tgl.Lahir : Rintis, 25 November 1996
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kominfo Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Efri Kurnia, SE, M.Si*

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Efri Kurnia, SE, M.Si

Pembanding

Raihanah Daulay, SE., M.Si.

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

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Rizki Noviansyah Putra
N . P . M . : 1605160638
Alamat Rumah : Jalan Tombak Nomor 30 G
Tempat / Tgl. Lahir : Rintis, 25 November 1996
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kominfo Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	BPPSDMP Naikkan ke basis ke dua Supaya Membantu Ke Peminda Kembali
Bab I	Daftar isi antar bab 2 spasi lebar belakang . 1 bab 1 spasi
Bab II	Kalimat Pembuka dan Penutup Untuk defenisi
Bab III	Waktu Penelitian Revisi, rumus regresi korelasi ada, gambar uji p salah
Lainnya	Tambah artikel dosen
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

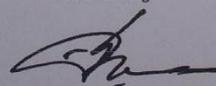
Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

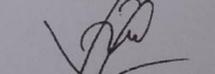
Ketua


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

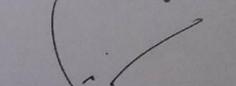
Pembimbing


Efri Kurnia, SE, M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Raihanah Daulay, SE., M.Si.



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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 381 / TGS / II.3-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 : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
 N P M : 1605160638
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kominfo Medan

Dosen Pembimbing : EFRI KURNIA,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 :27 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H
 27 Januari 2020 M

Dekan ✓

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 612/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Nama Mahasiswa : Rizki Noviansyah Putra
NPM : 1605160638
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 16/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : *Efy Kurnia H*

Judul Disetujui^{**)}

*Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 02 - 01 - 2019

Dosen Pembimbing

(Signature)
(Efy Kurnia)

Keterangan:

*) Dosen oleh Pimpinan Program Studi

**) Dosen oleh Dosen Pembimbing

Ketebal disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload di lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Inshid Skripsi"



**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 : 381 / TGS / IL.3-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 : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIZKI NOVIANSYAH PUTRA
N P M : 1605160638
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai BPPSDMP Kominfo Medan

Dosen Pembimbing : EFRI KURNIA, 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 : 27 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H
27 Januari 2020 M

Dekan ✓

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

Tembusan :

1. Pertiinggal.

