

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**Nama : EVA RAHMAYANI BR TARIGAN
NPM : 1605160582
Program Studi : MANAJEMEN**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Desember 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : EVA RAHMAYANI BR TARIGAN
NPM : 1605160582
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDI NASUTION, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EVA RAHMAYANI BR TARIGAN
N.P.M : 1605160582
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Desember 2020

Pembimbing Skripsi


ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eva Rahmayani Br Tarigan
 PM : 1605160582
 Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena di jelaskan - rumusan dan tujuan masalah dijabarkan	26/10	3/
Bab 2	- Teori ditambahkan dan ditanyakan apa saja saja dan variabel yang terlibat kembali - paragraf pendahuluan diteliti kembali	26/10	3/
Bab 3	- ketepatan paragraf keptan tulis yang diteliti kembali - jumlah paragraf sampul penelitian diteliti	07/12	3/
Bab 4	- uji t untuk pengujian sampel n < 30 - uji t untuk pengujian sampel n < 30 - hasil perhitungan diulangi kembali	05/12	3/
Bab 5	- kesimpulan dijabarkan - serta ditambahkan	07/12	3/
Daftar Pustaka	- paragraf diteliti dan diambil nama dan nomor - awal jurnal saja oleh mahasiswa	05/12	3/
Peretujuan Daftar Meja Hijau	ACC untuk disetujui	16/12	3/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 16 Desember 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Eva Rahmayani Br Tarigan

Program Studi Manajemen

Email : Eva.rahmayanitr6@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 65 pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik penarikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Kata kunci : kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS POPULATION AND RECORDING NORTH SUMATERA CIVIL PROVINCE

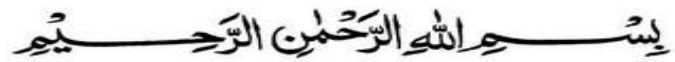
Eva Rahmayani Br Tarigan
Management Study Program

Email: Eva.rahmayanitrg6@gmail.com

This study aims to determine the effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province. This research is a research with a quantitative and associative approach. The population in this study were 65 employees and the sample taken was 65 employees of the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province. This study used saturated samples as a sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The test results show that the value compensation has a positive and significant effect on employee performance. the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, it shows that there is a positive and significant influence between compensation, motivation and work discipline on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province.

Keywords: compensation, motivation, work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**. Sholawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

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

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan, (Adil Tarigan dan Ibunda Sariani), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendi Nasution, SE, M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Buat Abangda tersayang Feri Kurniawan Tarigan, Irwan Sentosa Tarigan, kakak Lidiya Anita Sari Tarigan, dan Icha Sembiring yang telah memberikan support kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya proposal ini.
12. Teman-teman kelas manajemen K pagi yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-teman saya Laila Mawaddah Putri, Halida Rahmadani, Ulfa Habibah, Limay Yascha Akbar, dan Rahayu Syafitri yang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, November 2020

Penulis

EVA RAHMAYANI BR TARIGAN
1605160582

DAFTAR ISI

ASTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABLE	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teori	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja	14
2.1.2 Kompensasi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan kompensasi	15
2.1.2.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.2.4. Indikator – indikator Kompensasi.....	18
2.1.3 Motivasi	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	19
2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.1.3.3 Teori – teori Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator – indikator Motivasi	26
2.1.4 Disiplin kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	28
2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.1.4.4 Indikator – indikator Disiplin Kerja.....	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	30
2.3 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Definisi Operasional	35
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Deskripsi Data.....	60

4.2 Deskripsi Karakteristik responden	61
4.3 Penyajian Data	63
4.4 Analisis Data	67
4.4.1 Uji Kualitas data.....	67
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	73
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.4.4 Uji Hipotesis.....	76
4.4.5 Uji Koefisien determinasi	78
4.5 Pembahasan.....	79
BAB 5 PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai	36
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi	36
Tabel 3.3	Indikator Motivasi.....	37
Tabel 3.4	Indikator Disiplin kerja	37
Tabel 3.5	Skedul Rencana Penelitian.....	38
Tabel 3.6	Skala Likert	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
Gambar 2.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 2.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	32
Gambar 2.4	Paradigma Penelitian	33
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	36
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas keberhasilan kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimana pun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Semakin baik kualitas kinerja pegawai maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang perlu di perhatikan dan dibina dengan baik-baik sehingga

perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja pegawai tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja, hal ini sangat bisa ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti prestasi, produktifitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan. Kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan (Arianty, dkk 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen 2017). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen 2017 hal 147)

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana memberikan kompensasi pegawai dalam hasil perkerjaan pegawai memberikan kompensasi sangatlah penting karena kompensasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk meningkat kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. 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 nonfinansial (Khair 2017, Hal 6). Kompensasi (inducement) adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Marnisah 2019, Hal 117)

Salah satu hal yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun oraang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mancapai suatu tujuan yang telah ditentukan didalam sebuah organisasi (Agung, Djunaidi, dan Astuti 2019, Hal 91).

Agar keefektifan dan keefisiensian dalam bekerja dapat tercapai, maka perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para pegawai. Dengan adanya peraturan diharapkan pegawai tidak melakukan kesalahan- kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pekerjaan mereka terhambat karena

kesalahan yang mereka lakukan. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan sehingga akan menghasilkan yang maksimal. Disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Astria 2018, Hal 7).

Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan diperusahaan tersebut akan cenderung untuk mempertahankan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga hasil kerja yang mereka lakukan akan berjalan dengan maksimal. Karyawan yang mempunyai sikap kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dari pada karyawan yang bertindak kurang disiplin. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Usaha peningkatan kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang ada dalam diri seseorang yang bisa dianggap penting menjalankan kerja secara profesional sehingga akan lebih mengerti apa arti kedisiplinan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal hal itu dapat tercapai dengan baik jika manajemen yang diterapkan juga baik.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara terletak di Jl. Iskandar Muda No. 272 Medan Petisah. Merupakan unsur

pelaksanaan pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyusutan penyelenggaraan Penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara; pengelolaan urusan ASN dan lain sebagainya yang tertera dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 63 Tahun 2017 Tentang Tugas,Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Provinsi Sumatera Utara

Fenomena kompensasi yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil menurunnya kinerja pegawai karena pemberian intensif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dan setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. . Fenomena motivasi yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri pegawai itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Fenomena disiplin kerja yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil yaitu masih sangat banyak pegawai – pegawai yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah di tentukan atau di tetapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para pegawai yang menaatinya, sikap kedisiplinan

yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pegawai tersebut.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Utara, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek kompensasi, motivasi Dan disiplin kerja dan kinerja pegawai

Berdasarkan hal – hal yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pemberian gaji / insentif / bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari setiap divisi atau bagian serta pemberian fasilitas organisasi hanya diberikan untuk karyawan – karyawan tertentu.
- b. Masih sangat rendahnya motivasi beberapa pegawai yang membuat pegawai mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet dan alat komunikasi sehingga kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal.

- c. Masih banyaknya karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
- d. Kurang disiplinnya para karyawan yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruangan lingkup masalah tentang Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- d. Apakah Kompensasi, Motivasi Dan Displin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam dibidang MSDM , khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor dimasa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efesiensi sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil serta mendapat masukan mengenai hal - hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas - 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 mengerjakan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas,tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur perestasi kerja.

Menurut (Surhayanto, Nugraha, & Hen, 2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Moeheriono, 2012) berpendapat, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif , seseuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai dan Basri dalam (Larasati 2018, Hal 195) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan

sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang didalam menyelesaikan pekerjaan (Subroto, 2017).

Dari definisi – definisi tersebut kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang – orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada dan juga pegawai para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a) Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c) Batas Waktu

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d) Efektivitas Sumber Daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

e) Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) Integrasi Pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut (Arianty, dkk 2017) penilaian kinerja terbagi menjadi 5 macam yakni :

1. Ciri-ciri
2. Perilaku
3. Kompetensi
4. Pencapaian tujuan
5. Peningkatan potensi

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.
- 2) Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

Adapun faktor lain menurut pendapat (Mangkunegara, 2013), yaitu :

1) Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerjanya.

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

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Jufrizen 2017, Hal 38) Indikator kinerja adalah:

1) Kualitas Kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan.

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”

3) Keandalan Kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan , karyawan lain dan perusahaan serta kerja sama.

Sedangkan indikator kinerja Menurut (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016) adalah

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang

telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta dan efektifitas dalam bekerja. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi (Jufrizen 2017). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang berikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, apabila perusahaan tersebut mengerti / memahami serta mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan. Kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ngatemin & Arumwanti, 2012).

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Khair, 2017a). Menurut (Jufrizen Jufrizen, 2015) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Arianty dkk, 2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisikan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, dan karyawan. Supaya tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan adil dan wajar.

Menurut (Hasibuan, 2012), tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Sedangkan menurut pendapat (Khair, 2017), tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Ada juga menurut (Jufrizen Jufrizen, 2016b), tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai bentuk penghargaan atas rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi, dan semangat kerja.

2.1.2.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

(Saihudin, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Faktor pasar tenaga kerja.
- 2) Kompetisi.
- 3) Kesepakatan kerja.
- 4) Peraturan pemerintah.
- 5) Filosofi manajemen puncak mengenai kompensasi.
- 6) Maslahat serta faktor lain.

Adapun menurut pendapat lainnya oleh (Mangkunegara, 2015), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Terjadi pada saat tawar menawar antara pegawai dan pihak perusahaan perihal besaran gaji atau upah yang diterima yang harus diberikan oleh pihak perusahaan.

3) Standard an biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4) Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Perlu didasarkan pada kemampuan pihak perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan perusahaan.

2.1.2.4. Indikator – indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2014) indikator kompensasi adalah :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tujungan
- 4) Fasilitas

Sedangkan menurut (Umar, 2011) indikator kompensasi adalah :

- 1) Gaji

merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- 2) Insentif

merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

- 3) Bonus

merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

- 4) Upah

merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

- 5) Premi

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

6) Pengobatan

merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

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

Adapun menurut (Mangkunegara, 2013a), indikator – indikator kompensasi antara lain :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu seberapa besar pihak perusahaan memberikan bayaran atau jenis bayaran terhadap setiap karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap setiap pembayaran kompensasi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting bagi peningkatan produktifitas kerja melalui mempengaruhi perilaku manusia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi lagi. Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa kearah tujuan yang optimal.

Menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar dari individu untuk

melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhannya.

Menurut (Rashel 2016 Hal 213) motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri

Menurut (Agung et al., 2019) motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Menurut (Farida dkk, 2017) motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik bersumber dari dalam diri individu atau diri sendiri maupun dari luar individu itu sendiri.

Menurut (Astuti dkk, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak.

Berdasarkan definisi-definisi diatas , motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan terutama untuk seorang pegawai. Dengan begitu maka dorongan, keinginan yang ada akan mampu menciptakan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberap faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor internal, dimana faktor – faktor tersebut berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh semua orang dimana itu merupakan upaya untuk mempertahankan hidup dengan mengerjakan berbagai hal baik itu buruk halal atau haram dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki yang dimaksud adalah keinginan untuk memiliki suatu barang atau benda, sehingga dengan timbulnya keinginan tersebut seseorang akan menjadi terdorong untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja selain mendapatkan gaji/upah juga ada keinginan untuk memperoleh suatu yang lebih tinggi, dihormati orang lain, nama baik dan lain sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seseorang tersebut akan memiliki keinginan pengakuan terhadap prestasinya yaitu dengan diberikan penghargaan. Didalam dunia kerja juga diinginkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam berkerja seseorang akan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin atau dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada disuatu perusahaan digunakan untuk melakukan pekerjaan yang dapat.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan alat yang penting guna mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan membuat lebih tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Supervise yang baik

Dengan adanya supervise yang baik dalam perusahaan maka seseorang yang melakukan pekerjaannya tidak akan kesalahan. Dimana fungsi

supervise yaitu membimbing dan memberikan arahan pada pekerjaan yang kita lakukan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang yang loyal terhadap suatu perusahaan itu dikarenakan adanya jaminan karier yang jelas.

5) Status dan tanggung jawab

Dengan adanya status dan kedudukan yang dimiliki karyawan itu merupakan salah satu dambaan yang dibanggakan sebab mereka mengharapkan dapat menduduki jabatan yang ada diperusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan berfungsi untuk mengatur dan melindungi karyawan yang ada. Sehingga diharapkan agar karyawan dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2017).

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan (Bismala, Arianty, & Farida, 2017).

2.1.3.3 Teori – teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan Maslow

Dimana- dimana kebutuhan maslow tersebut sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Akan Sosialisasi (*Social Needs Or Affiliation*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori faktor Herzberg adalah kebutuhan yang hanya melihat kondisi yang memungkinkan pemenuhan aset berupa penghargaan dan aktualisasi diri sendiri .

3. Teori Motivasi McClelland

Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dimana dorongan untuk keberhasilannya sebuah hubungan dilihat sejauh mana seseorang termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini menyatakan faktor utama dalam motivasi merupakan evaluasi individu untuk keadilan dari setiap penghargaan yang diterima pegawai, maksudnya seorang pegawai akan membanding – bandingkan

usaha kerja mereka dengan imbalan yang diterima, sehingga sebuah perusahaan harus menyesuaikan dengan usaha dan imbalan yang diterima untuk setiap karyawannya.

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan adalah setiap individu akan memilih mereka bertingkah laku dengan caranya sendiri untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Hal yang dimaksud adalah harapan. Dalam lingkungan organisasi setiap orang memiliki harapan usaha atas prestasinya.

6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan merupakan setiap perilaku yang kita lakukan harus dibalas dengan perbuatan yang menyenangkan sehingga perilakunya akan dilakukan berulang kedepannya (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Terdapat teori – teori motivasi yang lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutannya pentingnya. Maslow menggabarkannya sebagai piramida yang terdiri dari tingkat. Inti teorinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat Hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal (*physiological needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)
5. Aktuaslisasi diri (*self actualization*)

2. Teori McClenlland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClenlland memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi.

3. Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG, yang merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = Existence (kebutuhan akan eksistensi). R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg mengembangkan teori yang dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan.

5. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini bertujuan agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harga organisasi.(Bismala et al., 2017).

2.1.3.4 Indikator – indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2013b) Indikator motivasi adalah

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita – cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8. Pemanfaatan waktu

Sedangkan menurut Serdamayanti dalam (Naa, 2018) indikator antara lain :

1. Gaji
2. Kebijakan dan adminitrasi
3. Hubungan kerja
4. Kondisi kerja
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Peluang untuk maju
7. Pengakuan atau penghargaan
8. Keberhasilan
9. Dan tanggung jawab

2.1.4 Displin kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang menegakkan displin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran, pelaksanaang kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan

Menurut (Kamal, 2015) disiplin kerja adalah sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Tanjung, 2015).

Menurut (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Siswadi, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016 hal. 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut (Hartatik, 2014 hal. 183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal. 87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarnya pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut (Mangkunegara, 2013 hal. 129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau sikap seseorang yang menunjukkan bagaimana cara dia taat, patuh, dan juga setia akan keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) tujuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya organisasi.

Sedangkan menurut (Dhaki, 2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Menurut (Hartatik, 2014 hal. 186) disiplin kerja memiliki tujuan yaitu :

1. Menata kehidupan bersama.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian,

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut (Hasibuan 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.4.4 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) beberapa indikator disiplin adalah :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut (Agustini, 2011 hal. 73) indikator disiplin kerja yaitu

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan

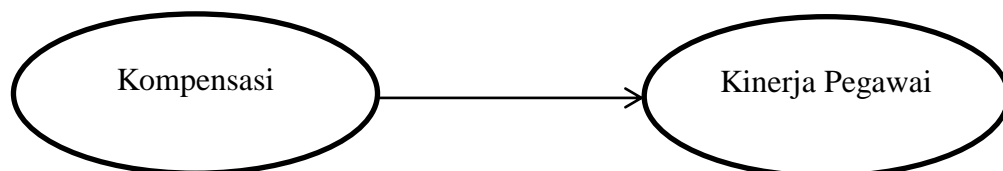
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggung jawab

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Firmandari, 2014).

Pada penelitian (Leonardo & Andreani, 2015) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Perwira, 2020), (Jufrizen et al. 2017), (Arifin, 2017), (Jufrizen 2016), (Mutholib, 2019), (Jufrizen 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen 2016), (Garaika, 2020) dan (Jufrizen et al. 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari teori dan penelitian terdahulu di atas didapatkan hipotesis bahwasanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

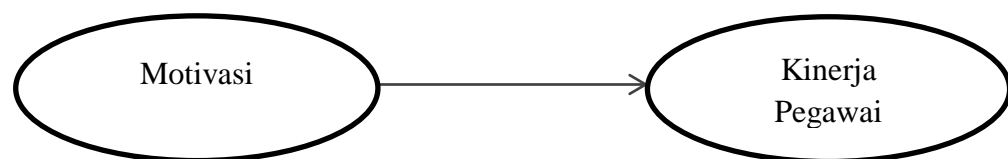


Gambar 2.1.
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019).

Hasil penelitian (Alam, 2014), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019), (Gultom, 2014), (Hasibuan & Handayani, 2017) dan (Gultom, 2014) membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (K. C. Setiawan, 2015), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2018) dan (Jufrizen et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



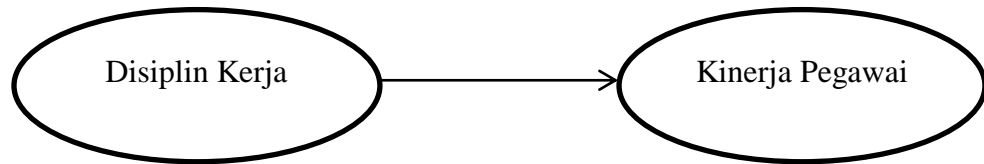
Gambar 2.2.
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan

dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020).

Pada penelitian (Tyas & Sunuharyo, 2018), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Jufrizen, 2018) dan (Jufrizen, 2016) berkesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian penelitian (Safitri, 2013), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Arianty, 2016), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

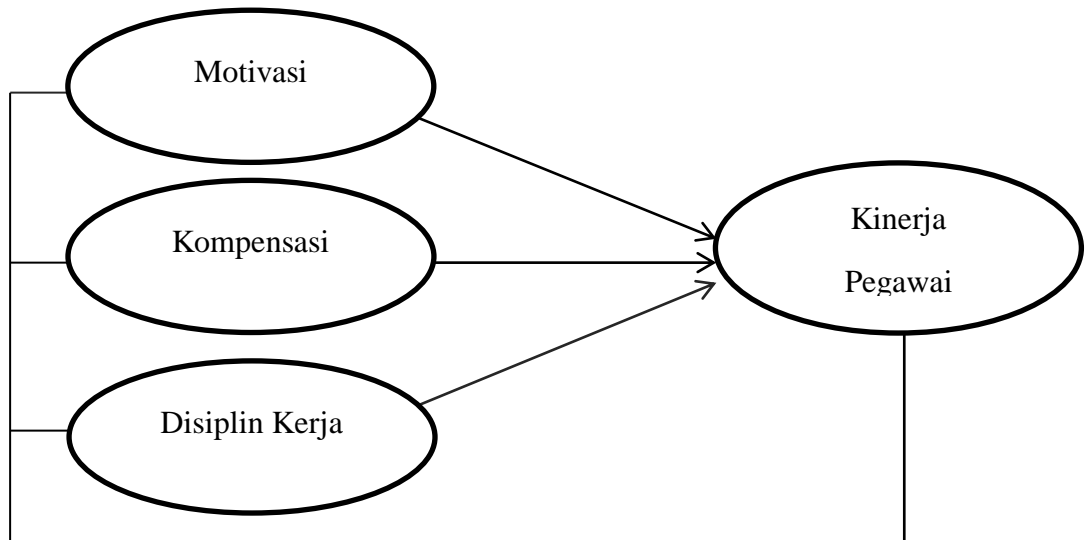
2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tindow, Mekel, & Sendow, 2014).

Hasil penelitian (Krisnanda & Sudibya, 2014) disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian penelitian diatas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

4. Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Yusuf, 2014) merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.. Penggunaan instrument-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Keandalan
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerja sama

Sumber : (Prastyo et al., 2016)

b. Kompensasi (X1)

Kompensasi/balas jasa adalah upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak (Jufrizen Jufrizen, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Upah
2	Gaji
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sumber (Simamora, 2014)

c. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (H. R. Setiawan & Lubis, 2013).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
4	Orientasi Tugas / Sasaran
5	Usaha Untuk Maju
6	Ketekunan
7	Rekan Kerja yYang Di pilih Oleh Para Ahli
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber (Mangkunegara, 2013b)

d. Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Arda, 2017).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.4
Indikator Disiplin kerja

No	Indikator
1	Masuk Kerja Tepat Waktu
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3	Tidak Pernah Mangkir / Tidak Bekerja
4	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan

Sumber (Afandi, 2016)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jalan Iskandar Muda No. 272, Medan Petisah, Kota Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari September 2020 sampai dengan oktober 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pegawai pada

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.6

Populasi Penelitian

No	Unit Bidang Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Bidang PIAK	22
3	Kependudukan Catatan Sipil	11
4	Bidang Kelembagaan	5
5	Bidang Pendaftaran Penduduk	18
6	Bidang Sekretaris	8
	Total	65 karyawan

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumut

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Daftar pertanyaan/angket (*quesioner*), merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima

pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.7
Skala Likert

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

Sumber (Juliandi et al., 2015)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan:

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

1. Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

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

Sumber (Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien beta dan variabelbebas

- x1 = Kompensasi
- x2 = Motivasi
- x3 = Disiplin Kerja
- e = *error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1 , X_2 terhadap Kinerja Pegawai apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (β_1 dan β_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 bernilai positif, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka Kinerja Pegawai akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Santoso, 2010) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen di dalam model regresi dapat

diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan di olah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, 2016) uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya. Maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Dasar pengaruh yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3. Uji hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

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

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak.

Bentuk pengujian:

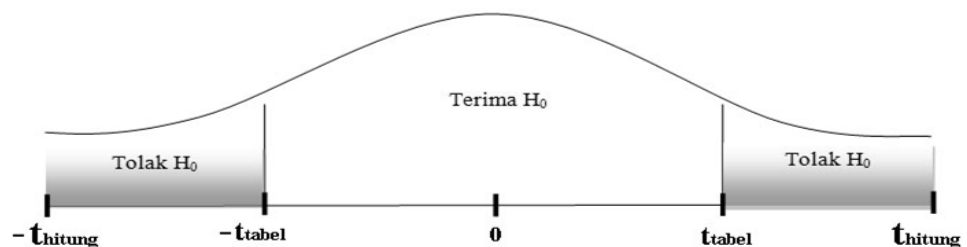
H₀ : r_s = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H₀ : r_s ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H₀ diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, df= n-2 H₀ ditolak jika: $t_{hitung} >$

t_{tabel} atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

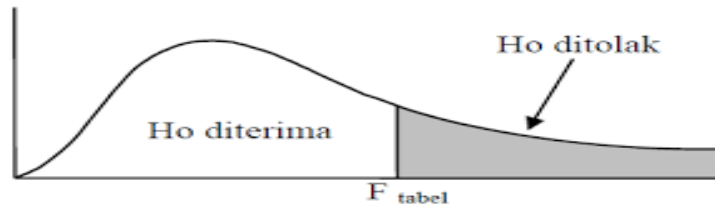
R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

$H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

$H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

2. Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dengan rumus

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *dependen* lemah.

- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dengan bentuk kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket ini disebarakan kepada 65 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sebagai responden dari penelitian ini. Serta menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden digunakan untuk menjelaskan kriteria responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, dan usia yang dijelaskan dalam bentuk tabel.

1. Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki-laki	35	53,8	53,8	53,8
	Perempuan	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 diketahui bahwa:

- a. Persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 53,8%
- b. Persentase responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 46,2%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden laki-laki.

2. Usia

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	7	10,8	10,8	10,8
	>50	8	12,3	12,3	23,1
	21-30	16	24,6	24,6	47,7
	31-40	19	29,2	29,2	76,9
	41-50	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berusia kurang dari 20 tahun dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 10,8%.
2. Persentase responden yang berusia 21-30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 24,6%.
3. Persentase responden yang berusia 31-40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 29,2%.
4. Persentase responden yang berusia 41-50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 23,1%.
5. Persentase responden yang berusia diatas 50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,3%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-40 tahun.

3. Pendidikan

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	53,8	53,8	53,8
	S2	5	7,7	7,7	61,5
	SMA/SMK	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Persentase responden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 53,8%.
2. Persentase responden yang berpendidikan S2 dalam penelitian ini sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,7%.
3. Persentase responden yang berpendidikan SMA/SMK dalam penelitian ini sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 38,5%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1 tahun.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Presentase Jawaban Responden

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil presentase jawaban responden dari setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden Kompensasi

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53,8	21	32,3	8	12,3	1	1,5	-	-	65	100
2	35	53,8	27	41,5	2	3,1	1	1,5	-	-	65	100
3	44	67,7	15	23,1	5	7,7	1	1,5	-	-	65	100
4	39	60,0	22	33,8	4	6,2	-	-	-	-	65	100
5	35	53,8	25	38,5	5	7,7	-	-	-	-	65	100
6	35	53,8	28	43,1	2	3,1	-	-	-	-	65	100
7	43	66,2	20	30,8	2	3,1	-	-	-	-	65	100
8	43	66,2	19	29,2	3	4,6	-	-	-	-	65	100

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi

dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 53,8%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 53,8%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 67,7%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 60%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 53,8%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 53,8%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 66,2%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 66,2%.

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden Motivasi

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	55,4	19	29,2	8	12,3	2	3,1	-	-	65	100
2	26	40,0	27	41,5	9	13,8	3	4,6	-	-	65	100
3	26	40,0	30	46,2	6	9,2	2	3,1	1	1,5	65	100
4	25	38,5	29	44,6	9	13,8	2	3,1	-	-	65	100
5	28	43,1	27	41,5	9	13,8	1	1,5	-	-	65	100
6	34	52,3	24	36,9	5	7,7	2	3,1	-	-	65	100
7	33	50,8	25	38,5	6	9,2	1	1,5	-	-	65	100
8	50	76,9	13	20,0	2	3,1	-	-	-	-	65	100

Dari tabel 4.5 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55,4%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 41,5%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 46,2%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 44,6%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 43,1%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 52,3%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50,8%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 76,9%.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	58,5	26	40,0	1	1,5	-	-	-	-	65	100
2	38	58,5	27	41,5	-	-	-	-	-	-	65	100
3	47	72,3	17	26,2	1	1,5	-	-	-	-	65	100
4	31	47,7	33	50,8	1	1,5	-	-	-	-	65	100

1	29	44,6	28	43,1	8	12,3	-	-	-	-	65	100
2	31	47,7	30	46,2	4	6,2	-	-	-	-	65	100
3	29	44,6	33	50,8	3	4,6	-	-	-	-	65	100
4	38	58,5	27	41,5	-	-	-	-	-	-	65	100
5	36	55,4	26	40,0	3	4,6	-	-	-	-	65	100
6	37	56,9	27	41,5	1	1,5	-	-	-	-	65	100
7	31	47,7	32	49,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100
8	45	69,2	17	26,2	3	4,6	-	-	-	-	65	100

Dari tabel 4.7 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel Kinerja

Pegawai dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 44,6%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 47,7%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 50,8%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 58,5%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55,4%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 56,9%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 49,2%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 69,2%.

4.4. Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Variabel Kompensasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,803	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,683	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,724	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,749	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,630	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,727	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,599	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,667	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel 4.8 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel kompensasi:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Variabel Motivasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,847	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,813	$0,000 < 0,05$	Valid
No.3	0,865	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,818	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,842	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,826	$0,000 < 0,05$	Valid
No.7	0,829	$0,000 < 0,05$	Valid
No.8	0,325	$0,008 < 0,05$	Valid

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel motivasi:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,570	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,375	$0,002 < 0,05$	Valid
No.3	0,586	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,641	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,470	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,657	$0,000 < 0,05$	Valid
No.7	0,491	$0,000 < 0,05$	Valid
No.8	0,528	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel 4.10 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel disiplin kerja:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,533	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,508	$0,000 < 0,05$	Valid
No.3	0,320	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,491	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,464	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,455	$0,000 < 0,05$	Valid
No.7	0,666	$0,000 < 0,05$	Valid
No.8	0,516	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel 4.11 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dibawah ini merupakan interpretasi hasil uji validitas variabel kinerja pegawai:

1. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
3. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
5. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
6. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kompensasi	0,850	8	Reliabel
Motivasi	0,911	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0,630	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,554	8	Reliabel

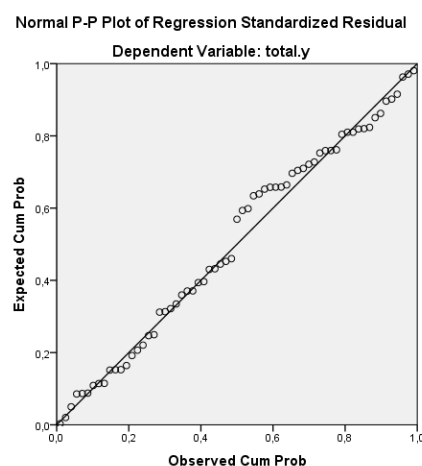
Sumber: SPSS

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: $> 0,6$ atau 60%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,6$ atau 60%.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menjelaskan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel kinerja pegawai terhadap kompensasi,

motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Gambar 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

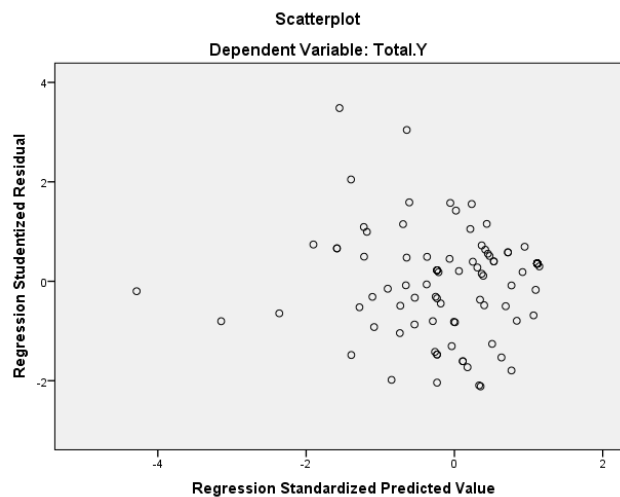
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	7,822	3,620		2,161	,035		
	Kompensasi	,476	,092	,456	5,167	,000	,267	1,004
	Motivasi	,697	,086	,571	8,143	,000	,423	1,004
	Disiplin Kerja	,755	,076	,785	9,894	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 1,004, variabel Motivasi (X2) sebesar 1,004 dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,003. Sehingga ketiga variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,822	3,620		2,161	,035		
Kompensasi	,476	,092	,456	5,167	,000	,267	1,004
Motivasi	,697	,086	,571	8,143	,000	,423	1,004
Disiplin Kerja	,755	,076	,785	9,894	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: total.y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 7,822 + 0,476X_1 + 0,697X_2 + 0,755X_3 + e$$

Interpretasi:

- Nilai *constant* 7,822 artinya variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien Kompensasi 0,476 satu satuan artinya, jika Kompensasi meningkat 1 satu satuan, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara meningkat.
- Nilai koefisien Motivasi 0,697 satu satuan, artinya jika Motivasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara meningkat.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja 0,755 satu satuan artinya, jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara meningkat.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV.15

Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,822	3,620		2,161	,035		
Kompensasi	,476	,092	,456	5,167	,000	,267	1,004
Motivasi	,697	,086	,571	8,143	,000	,423	1,004
Disiplin Kerja	,755	,076	,785	9,894	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: total.y

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 65$, sedangkan $k = 3$ sehingga $dk = 65 - 3 = 62$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 62$ adalah sebesar 1,670.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi

Nilai T_{hitung} Kompensasi = 5,167 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $5,167 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Variabel Motivasi

Nilai T_{hitung} Motivasi = 8,143 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,143 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Variabel Disiplin Kerja

Nilai T_{hitung} Disiplin Kerja = 9,894 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,894 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka terdapat hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 4.16**Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,897	3	68,966	32,836	,000 ^b
	Residual	128,119	61	2,100		
	Total	335,015	64			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

Sumber: SPSS

Dalam melakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan dua rumus pembilang dan penyebut yaitu $dk = n - k - 1$ sehingga didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Sehingga didapat nilai F_{tabel} untuk $dk = 61$ adalah sebesar 3,921.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja adalah sebesar 32,836 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,921. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,836 > 3,921$, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara meningkat.

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,786 ^a	,618	,599	1,44924	2,148
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Sumber: SPSS

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,618 hal ini berarti 61,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi = 5,167 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $5,167 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika Kompensasi yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada penelitian (Perwira 2020) menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu penelitian (Leonardo dan Andreani 2015) dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Motivasi = 8,143 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,143 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika motivasi pegawai meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Alam 2014) membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu penelitian (Setiawan 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Disiplin Kerja = 9,894 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,894 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila citra merek pada perusahaan tersebut baik dan

ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada penelitian (Tyas dan Sunuharyo 2018) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Safitri 2013) juga sesuai dengan penelitian ini dimana diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai F_{hitung} Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja adalah sebesar 32,836 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,921. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,836 > 3,921$, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara meningkat.

Hal ini berarti kinerja pegawai mempengaruhi Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sehingga apabila Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tindow, Mekel, dan Sendow 2014) dimana hasil analisisnya menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian (Krisnanda dan Sudibya 2014) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $5,167 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,143 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,894 > 1,670$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,836 > 3,921$, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran penulis untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.
2. Pihak perusahaan harus lebih mendisiplinkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun dalam hal ketepatan waktu datang dan pulang kerja, sehingga dengan begitu akan meningkatkan efektifitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi
3. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memotivasi, mendisiplinkan dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada para pegawai agar nantinya kinerja pegawai akan lebih baik lagi.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian sehingga penelitian ini dapat lebih sempurna.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.
3. Pada penelitian ini hanya meneliti kepuasan kerja secara umum, tidak berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diri ataupun faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung, M., Djunaidi, & Astuti, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 85–100.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis*, 2, 135–145.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (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. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2, 1–22.
- 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.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dhaki, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (1st ed.; R. Wardarita, ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9, 25–34.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- 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., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskaf FISIP*, 14.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- 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). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- 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. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- 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*, 179–186.
- 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. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (F. Zulkarnain, ed.). Medan: UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, I. G. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7, 2101–2115.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28–31.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Naa, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kinerja Pegawai Di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(2), 136–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12, 80–93.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 28–40.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rashel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Adminisitrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2, 208–220.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, H. R., & Lubis, Z. (2013). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Matakuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Rule Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53, 1689–1699.
- Setiawan, K. C. (2015). Palembang, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stes Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Biisnis*, 18, 129–139.
- Sugiyono. (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, ed.). Bandung.
- Surhayanto, Nugraha, E., & Hen, D. H. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Indsutri*, 13(2), 187–200.

- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2, 1594–1606.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62, 172–180.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- 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>
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Eva Rahmayani Br Tarigan

Tempat /Tgl Lahir : Binjai, 16 Juni 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan

Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Jhon Adil Tarigan

Ibu : Sariani

Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 1 Bahorok Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 1 Bahorok Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Bahorok Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, Desember 2020

Eva Rahmayani Br Tarigan

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPII PROVINSI SUMATERA UTARA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \surd

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

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

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya					
2	Gaji yang saya terima selama ini telah memadai					
3	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					
5	Perusahaan selalu memberi bonus tahunan kepada pegawai					
6	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan					
7	Saya mendapat fasilitas seperti komputer sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya mendapatkan fasilitas ruang kerja yang nyaman					

Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
3	Saya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan jenjang kariri yang lebih tinggi					

4	Saya termotivasi untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang tepat sasaran agar mencapai hasil yang maksimal					
5	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
6	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik lagi karena termotivasi dari rekan kerja saya yang dipilih oleh para ahli atau atasan					
8	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pegawai datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan					
2	Setiap pegawai pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Perusahaan					
3	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal					
4	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi					
5	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif					
6	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan					
7	Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor					
8	Tugas yang diberikan atasan kepada pegawai selalu selesai tepat pada waktunya					

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima					
4	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan					
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan					
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
8	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					

Kompensasi									Motivasi								Disiplin Kerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	Tal	1	2	3	4	5	6	7	8	Tal	1	2	3	4	5	6	7	8	Tal
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	5	5	3	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	4	3	5	4	5	35
4	4	5	4	3	4	5	5	34	4	4	5	5	4	3	5	5	35	4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	4	3	4	5	5	5	5	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	5	5	4	3	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	3	5	37
5	5	5	5	4	5	4	4	37	4	4	5	4	4	4	4	3	32	5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	3	5	3	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	5	5	3	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	5	4	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	5	3	4	34
5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	3	32
5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4	4	5	4	5	4	4	5	35

3	4	4	4	5	4	4	4	32	5	3	4	4	4	5	5	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33	
3	4	3	5	4	4	5	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	5	5	4	5	37	3	4	3	4	4	3	4	4	29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	5	5	4	4	5	3	4	34	
3	4	4	4	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	3	5	5	4	5	36	4	4	5	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	5	5	4	5	36	4	5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	5	5	4	3	5	4	5	35	4	4	5	5	4	4	5	5	5	36
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	3	4	4	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	3	5	5	4	36	
3	5	4	5	4	4	3	4	32	5	3	4	4	5	4	5	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	3	4	4	5	5	4	34	5	3	4	4	5	4	5	4	34	5	5	5	4	5	5	3	5	37	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	3	5	5	5	5	36	5	4	5	5	5	5	5	4	38	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
3	2	5	4	5	3	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
5	5	5	5	3	5	4	4	36	5	4	4	4	4	5	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
5	4	5	5	4	5	3	5	36	4	3	4	3	4	4	3	4	29	5	4	5	4	3	4	3	5	33	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	3	3	4	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	4	5	3	5	37	
4	5	4	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	5	38	
4	5	4	4	3	4	4	3	31	3	3	3	3	3	4	3	5	27	4	4	4	5	5	5	4	5	36	
3	4	5	4	4	4	5	4	33	4	5	4	3	3	4	3	5	31	5	4	5	4	5	4	5	4	36	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	4	5	4	34	
4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	4	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	4	5	5	5	4	38	
5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	5	4	5	5	4	5	38	
4	4	5	5	5	5	5	5	38	3	2	2	2	3	2	3	5	22	5	5	5	4	5	5	5	5	39	
4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	3	4	5	32	5	4	5	5	5	5	5	4	38	
5	5	5	5	4	5	4	5	38	3	3	4	4	3	4	4	5	30	5	5	4	4	5	5	5	5	38	
5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	4	4	5	5	5	5	38	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	4	4	4	5	5	4	5	36	
4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	4	3	5	4	4	5	5	34	5	5	4	4	5	5	4	5	37	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	2	2	3	3	3	3	5	23	5	5	4	4	5	4	5	5	37	
4	4	3	3	5	5	5	5	34	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	4	5	5	5	5	36	
3	3	3	4	4	4	4	5	30	4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	5	5	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	4	5	4	5	34	5	5	4	4	5	5	4	4	36	

5	4	4	4	4	5	5	5	36	2	2	1	2	2	2	2	5	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	3	3	4	4	5	29	3	4	5	5	5	4	5	5	5	36	
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	5	4	5	4	5	5	5	36	
2	4	2	3	3	3	4	4	25	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	4	4	4	5	5	3	4	34		
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	3	5	4	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	4	4	37		
4	4	4	3	3	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	4	5	4	35		
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	5	5	4	5	37		

Kinerja								
1	2	3	4	5	6	7	8	Total
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	5	5	4	4	5	5	36
3	4	5	5	4	5	5	5	36
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	3	4	5	4	5	5	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	3	4	3	5	3	5	31
4	4	4	4	4	3	4	3	30
5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	3	5	5	4	5	5	5	37
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39

x1.3	Pearson Correlation	,630**	,461**	1	,579**	,309*	,323**	,269*	,353**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,012	,009	,030	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.4	Pearson Correlation	,484**	,569**	,579**	1	,392**	,463**	,322**	,372**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,009	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.5	Pearson Correlation	,303*	,179	,309*	,392**	1	,425**	,495**	,488**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,014	,153	,012	,001		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.6	Pearson Correlation	,593**	,489**	,323**	,463**	,425**	1	,314*	,514**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,000		,011	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.7	Pearson Correlation	,345**	,243	,269*	,322**	,495**	,314*	1	,483**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,005	,051	,030	,009	,000	,011		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.8	Pearson Correlation	,411**	,208	,353**	,372**	,488**	,514**	,483**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,001	,097	,004	,002	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total.x1	Pearson Correlation	,803**	,683**	,724**	,749**	,630**	,727**	,599**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	total.x2	
x2.1	Pearson Correlation	1	,610**	,697**	,593**	,774**	,691**	,679**	,123	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,330	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.2	Pearson Correlation	,610**	1	,760**	,589**	,569**	,652**	,509**	,288*	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.3	Pearson Correlation	,697**	,760**	1	,666**	,646**	,696**	,661**	,123	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,330	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.4	Pearson Correlation	,593**	,589**	,666**	1	,678**	,580**	,724**	,200	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,110	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.5	Pearson Correlation	,774**	,569**	,646**	,678**	1	,635**	,729**	,140	,842**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,266	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.6	Pearson Correlation	,691**	,652**	,696**	,580**	,635**	1	,605**	,223	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,075	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.7	Pearson Correlation	,679**	,509**	,661**	,724**	,729**	,605**	1	,236	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,059	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.8	Pearson Correlation	,123	,288*	,123	,200	,140	,223	,236	1	,325**
	Sig. (2-tailed)	,330	,020	,330	,110	,266	,075	,059		,008
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total.x2	Pearson Correlation	,847**	,813**	,865**	,818**	,842**	,826**	,829**	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	total.x3	
x3.1	Pearson Correlation	1	,260*	,169	,217	,203	,503**	,097	,120	,570**
	Sig. (2-tailed)		,037	,178	,082	,105	,000	,443	,343	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.2	Pearson Correlation	,260*	1	,135	-,032	,039	,419**	-,077	,092	,375**
	Sig. (2-tailed)	,037		,284	,801	,758	,001	,539	,464	,002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.3	Pearson Correlation	,169	,135	1	,583**	-,045	,309*	,186	,329**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,178	,284		,000	,724	,012	,137	,007	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.4	Pearson Correlation	,217	-,032	,583**	1	,068	,369**	,305*	,295*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,082	,801	,000		,593	,002	,014	,017	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.5	Pearson Correlation	,203	,039	-,045	,068	1	,221	,200	,162	,470**
	Sig. (2-tailed)	,105	,758	,724	,593		,077	,110	,198	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.6	Pearson Correlation	,503**	,419**	,309*	,369**	,221	1	-,026	,291*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,012	,002	,077		,839	,019	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.7	Pearson Correlation	,097	-,077	,186	,305*	,200	-,026	1	,055	,491**
	Sig. (2-tailed)	,443	,539	,137	,014	,110	,839		,664	,000

N		65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.8	Pearson Correlation	,120	,092	,329**	,295*	,162	,291*	,055	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,343	,464	,007	,017	,198	,019	,664		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total.x	Pearson Correlation	,570**	,375**	,586**	,641**	,470**	,657**	,491**	,528**	1
3	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	total.y
y.1	Pearson Correlation	1	,122	-,094	,125	,476**	,059	,229	,017	,533**
	Sig. (2-tailed)		,332	,457	,322	,000	,643	,067	,892	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.2	Pearson Correlation	,122	1	-,035	-,040	,230	,195	,273*	,204	,508**
	Sig. (2-tailed)	,332		,780	,749	,065	,119	,028	,102	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.3	Pearson Correlation	-,094	-,035	1	,206	-,237	-,020	,404**	,104	,320**
	Sig. (2-tailed)	,457	,780		,100	,057	,873	,001	,411	,009
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.4	Pearson Correlation	,125	-,040	,206	1	-,016	,116	,396**	,300*	,491**
	Sig. (2-tailed)	,322	,749	,100		,902	,359	,001	,015	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.5	Pearson Correlation	,476**	,230	-,237	-,016	1	,136	,060	,078	,464**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,057	,902		,281	,632	,538	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.6	Pearson Correlation	,059	,195	-,020	,116	,136	1	,154	,244	,455**
	Sig. (2-tailed)	,643	,119	,873	,359	,281		,220	,050	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.7	Pearson Correlation	,229	,273*	,404**	,396**	,060	,154	1	,159	,666**
	Sig. (2-tailed)	,067	,028	,001	,001	,632	,220		,205	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.8	Pearson Correlation	,017	,204	,104	,300*	,078	,244	,159	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,892	,102	,411	,015	,538	,050	,205		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total.y	Pearson Correlation	,533**	,508**	,320**	,491**	,464**	,455**	,666**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	

N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,554	8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,618	,599	1,44924	2,148

a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,897	3	68,966	32,836	,000 ^b
Residual	128,119	61	2,100		
Total	335,015	64			

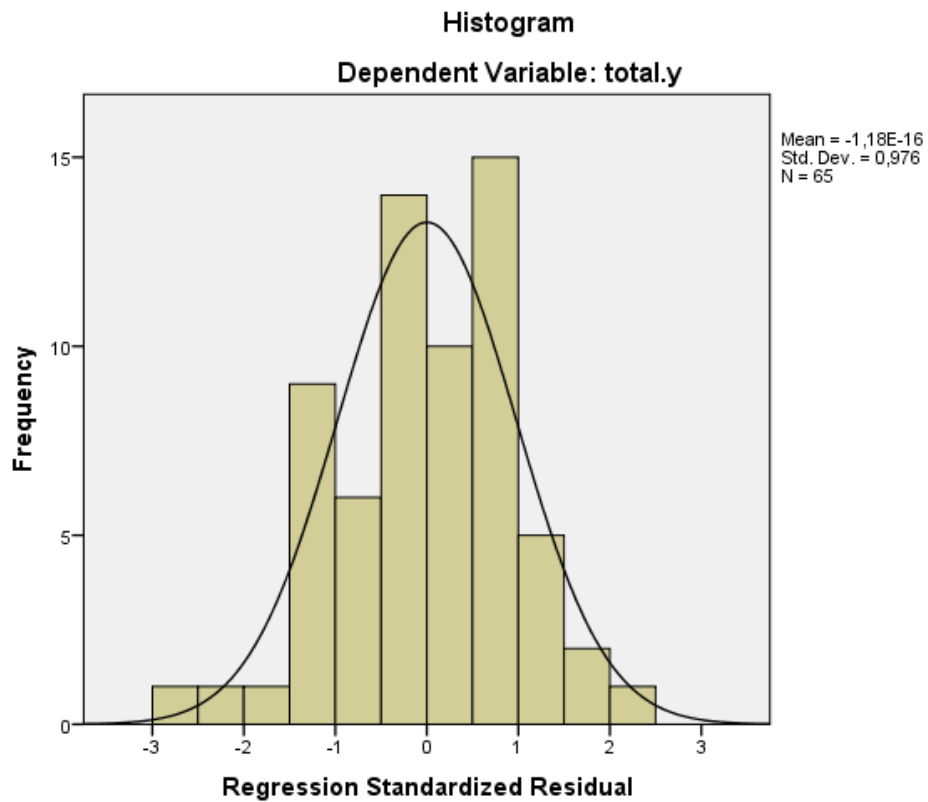
a. Dependent Variable: total.y

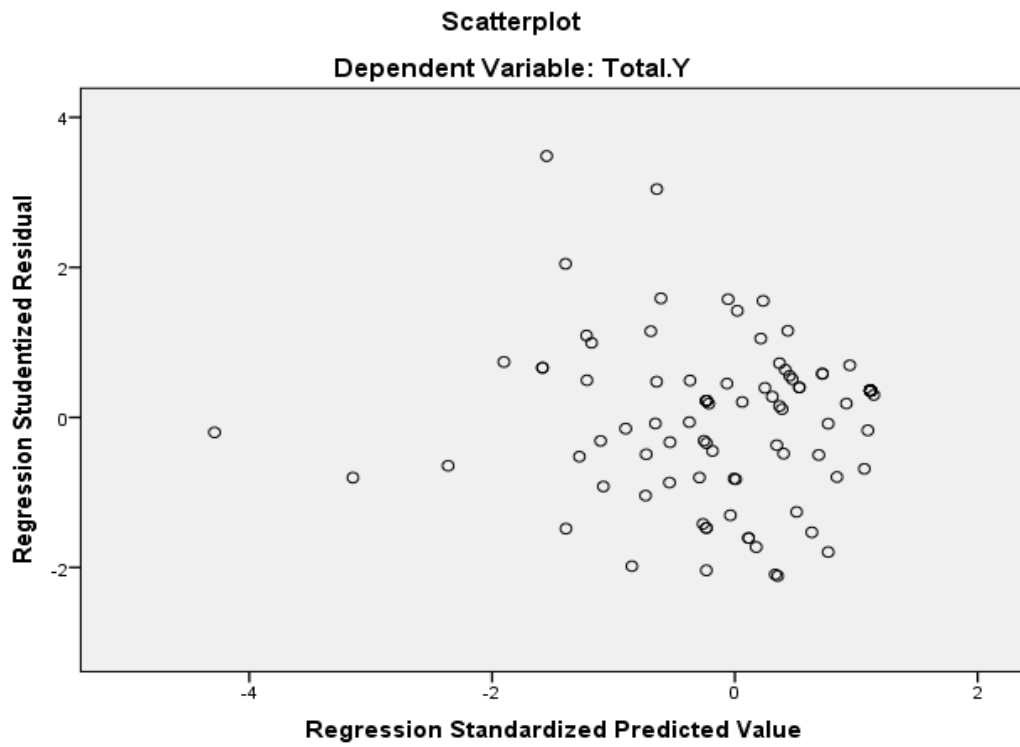
b. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

Coefficients^a

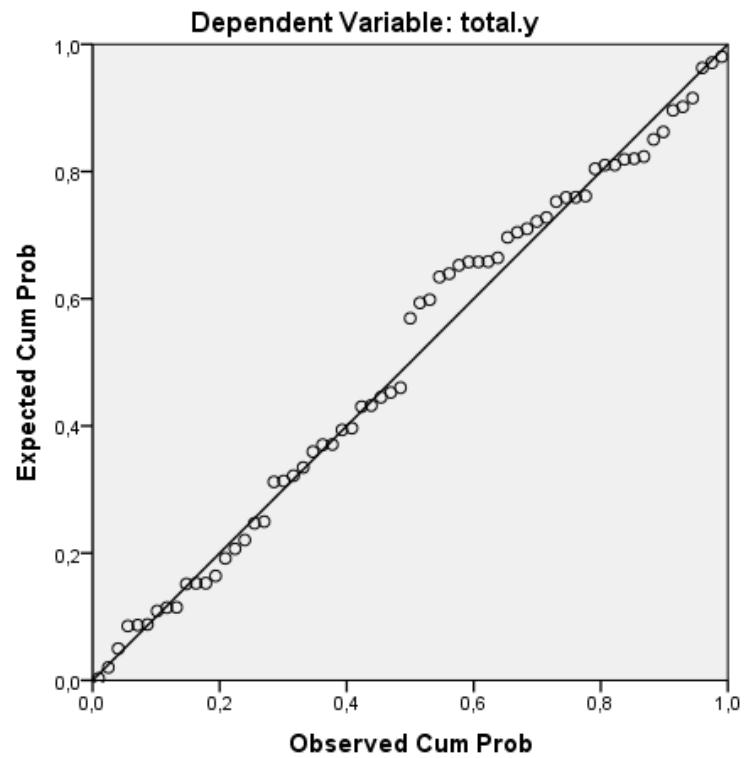
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,822	3,620		2,161	,035		
total.x1	,476	,092	,456	5,167	,000	,267	3,747
total.x2	,697	,086	,571	8,143	,000	,423	2,362
total.x3	,755	,076	,785	9,894	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: total.y





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	53,8	53,8	53,8

Perempuan	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	35	53,8	53,8	53,8
S2	5	7,7	7,7	61,5
SMA/SMK	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20	7	10,8	10,8	10,8
>50	8	12,3	12,3	23,1
21-30	16	24,6	24,6	47,7
31-40	19	29,2	29,2	76,9
41-50	15	23,1	23,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	8	12,3	12,3	13,8
4,00	21	32,3	32,3	46,2
5,00	35	53,8	53,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	2	3,1	3,1	4,6
4,00	27	41,5	41,5	46,2
5,00	35	53,8	53,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	5	7,7	7,7	9,2
	4,00	15	23,1	23,1	32,3
	5,00	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	22	33,8	33,8	40,0
	5,00	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,7	7,7	7,7
	4,00	25	38,5	38,5	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	28	43,1	43,1	46,2
	5,00	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	20	30,8	30,8	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	19	29,2	29,2	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	8	12,3	12,3	15,4
	4,00	19	29,2	29,2	44,6
	5,00	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,6	4,6	4,6
	3,00	9	13,8	13,8	18,5
	4,00	27	41,5	41,5	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5	1,5
	2,00	2	3,1	3,1	4,6
	3,00	6	9,2	9,2	13,8
	4,00	30	46,2	46,2	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,1	3,1	3,1
	3,00	9	13,8	13,8	16,9
	4,00	29	44,6	44,6	61,5

5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	9	13,8	13,8	15,4
4,00	27	41,5	41,5	56,9
5,00	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,1	3,1	3,1
3,00	5	7,7	7,7	10,8
4,00	24	36,9	36,9	47,7
5,00	34	52,3	52,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	6	9,2	9,2	10,8
4,00	25	38,5	38,5	49,2
5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,1	3,1	3,1
4,00	13	20,0	20,0	23,1
5,00	50	76,9	76,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	26	40,0	40,0	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	41,5	41,5	41,5
	5,00	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	17	26,2	26,2	27,7
	5,00	47	72,3	72,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	33	50,8	50,8	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	7,7	7,7	7,7
	4,00	17	26,2	26,2	33,8
	5,00	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	29,2	29,2	29,2

5,00	46	70,8	70,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	16,9	16,9	16,9
4,00	21	32,3	32,3	49,2
5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,1	3,1	3,1
4,00	21	32,3	32,3	35,4
5,00	42	64,6	64,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	12,3	12,3	12,3
4,00	28	43,1	43,1	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	6,2	6,2	6,2
4,00	30	46,2	46,2	52,3
5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,6	4,6	4,6
4,00	33	50,8	50,8	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0

Total	65	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	27	41,5	41,5	41,5
5,00	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,6	4,6	4,6
4,00	26	40,0	40,0	44,6
5,00	36	55,4	55,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,5	1,5	1,5
4,00	27	41,5	41,5	43,1
5,00	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,1	3,1	3,1
4,00	32	49,2	49,2	52,3
5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,6	4,6	4,6
4,00	17	26,2	26,2	30,8
5,00	45	69,2	69,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Lampiran nilai t Tabel, F Tabel dan Durbin Watson
Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768

24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454

63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

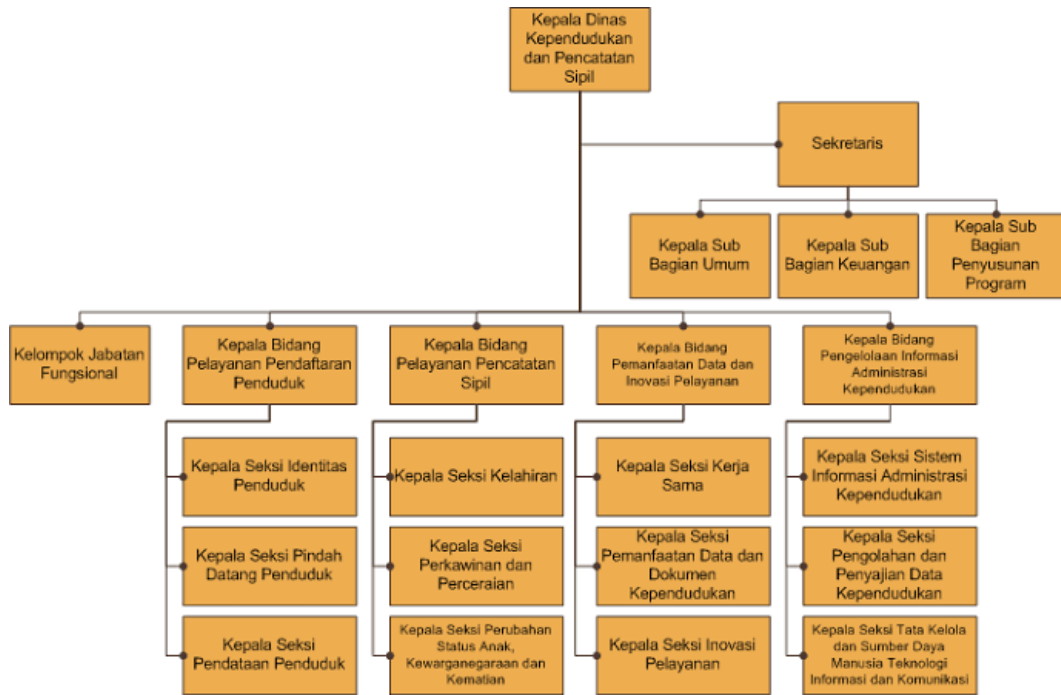
Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640

25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323

50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222

77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mubtahir Basri No. 3 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1035/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/2/2020

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

Medan, 21/2/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eva Rahmayani Br. Tarigan
NPM : 1605160582
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya komunikasi terhadap karyawan
2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan keinginan karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komunikasi Dan Informatika

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

Hormat Saya
Pemohon

(Eva Rahmayani Br. Tarigan)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1035/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/2/2020

Nama Mahasiswa : Eva Rahmayani Br. Tarigan
NPM : 1605160582
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/2/2020
Nama Dosen Pembimbing : **Asrizal Ependi Nst. SE**

Judul Disetujui : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen
(Jasman Saifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan
Dosen Pembimbing
(Asrizal Ependi Nst. SE., M.Si.)

Keterangan:
*) Ditua oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditua oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online: "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan 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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2448 / 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 : 31 Agustus 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Eva Rahmayani Br.Tarigan
N P M : 1605160582
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nst, 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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Agustus 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Muharram 1442 H
31 Agustus 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan 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 : 2448 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 12 Muharram 1442 H
Lampiran : 31 Agustus 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provsu
Jln.Iskandar Muda No272 Medan Petisah
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 : Eva Rahmayani Br.Tarigan
Npm : 1605160582
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu `alaikum Wr.Wb


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

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jalan Iskandar Muda No 272 Medan Petisah Telp. (061) 4200-3343 Fax. (061) 4200-3343
Email. dukcapilprovsum@gmail.com Website. disdukcapil.sumutprov.go.id

Nomor : 071 / 465 / I / 2020
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, September 2020
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di -

Medan

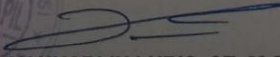
Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2448/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 31 Agustus 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Berkenaan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan persetujuan kepada Saudari **EVA RAHMAYANI BR. TARIGAN** untuk melakukan Riset Pendahuluan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, sebagai bahan untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara".

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS,




YANUARLIN LUBIS, SE, M.Si
PEMBINA
NIP. 19680110 199803 1 001



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

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

Nomor : 4412/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Jumadil Awal 1442 H
18 Desember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provsu
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 : **Eva Rahmayani Br.Tarigan**
N P M : **1605160582**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara**

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.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. Iskandar Muda No. 272 Medan Petisah Telp. (061) 4200-3343 Fax. (061) 4200-3343
Email: dukcapilprovssu@gmail.com Website: ddukcapil.sumatprov.go.id

Medan, 30 Desember 2020

Nomor : 470/ 614 /2020
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Keterangan telah Selesai Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di
Medan.

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah nomor 4412/11.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Desember 2020 perihal menyelesaikan Riset

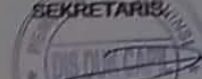
Berkenaan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen atas nama :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Eva Rahmayani Br. Tarigan	1805180582	Manajemen

Benar Mahasiswa/i tersebut telah selesai melaksanakan Riset di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
SEKRETARIS



YANUARLIN LUBIS, SE, M. Si
PEMBINA-TKJ
NIP. 196801101998031001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : EVA RAHMAYANI BR. TARIGAN
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 1605160582
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : ASRIJAL EFENDY NASUTION SE, M. SI
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Feromone masalah terkait kompensasi dan motivasi dipelajari lagi, tujuan dan rumus-rumusnya	20/10-20	
Bab 2	tentukan satu sebab kelay. kompensasi - Mptkn apelan	25/10-20	
Bab 3	Ketahui pgsdah laporan dipangala - multibahasa dipangala & kuteunja	28/10-20	
Daftar Pustaka	tentukan nama dipang oby reformasi Gula madaly dan mabit pgsd posthu	28/10-20	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	uji t - uji F - uji analisis kuantitatif } dipangala by kuteunja	30/10-20	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC untuk dipangala proposal ini.	2/11-2020	

Medan, 02 November 2020

Dosen Pembimbing

ASRIJAL EFENDY NASUTION, SE, M.Si

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN Hsb, SE, M.Si



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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 06 November 2020 menerangkan bahwa:

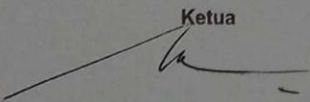
Nama : Eva Rahmayani Br Tarigan
N .P.M. : 1605160582
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 16 Juni 1999
Alamat Rumah : Jln. Bukit Singuntang No. 33
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Asrizal Efendy Nasution , SE,M.Si

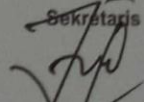
Medan, Jum'at, 06 November 2020

TIM SEMINAR

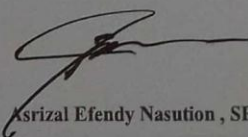
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

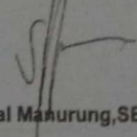
Sekretaris


Dr. JUPREEN, SE., M.Si.

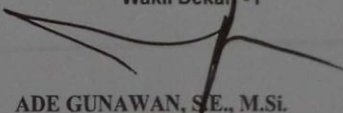
Pembimbing


Asrizal Efendy Nasution , SE,M.Si

Pembanding


Saprinal Mahurung, SE., MA.

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


ADE GUNAWAN, SE., M.Si.