

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

NAMA : TENGKU IMAM WAHYUDI
NPM : 1805160157
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Agustus 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

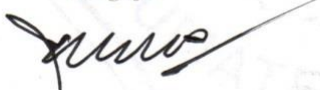
MEMUTUSKAN

Nama : TENGKU IMAM WAHYUDI
NPM : 1805160157
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I


(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Penguji II



(LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.)

Pembimbing


(RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.)

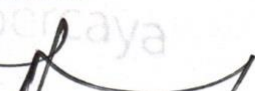
Panitia Ujian

Ketua


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

Sekretaris




Prof. 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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TENGKU IMAM WAHYUDI
N.P.M : 1805160157
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KINERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA, 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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tengku Imam Wahyudi
NPM : 1805160157
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penyesuaian Indikator dengan latar belakang	20/5-22	
Bab 2			
Bab 3	Metode Skala rilet dengan semua indikator	23/6-22	
Bab 4	Membahas seluruh hasil penelitian	15/7-22	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang meja hijau	22/7-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmad Bahagia, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : TENGKU IMAM WAHYUDI
NPM : 1805160157
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 23 Februari 2022
Pembuat Pernyataan



TENGKU IMAM WAHYUDI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Tengku Imam Wahyudi
Program Studi Manajemen
Email: tengkuimam574@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara; (3) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 dimana seluruh karyawan menjadi sampel penelitian kecuali jabatan managerial. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Kantor BULOG Wilayah Sumatera Utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS v.25 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi jika diuji secara bersama sama Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-Square 0,688 yang menunjukkan sekitar 68,8% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja, sisanya sekitar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG OFFICE NORTH SUMATRA REGION

Tengku Imam Wahyudi
Program Studi Manajemen
Email: tengkuimam574@gmail.com

The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of compensation on employee performance at Perum BULOG North Sumatra Regional Office; (2) the influence of work discipline on the performance of employees at Perum BULOG North Sumatra Regional Office; (3) the effect of compensation and work discipline on employee performance at Perum BULOG North Sumatra Regional Office. The method in this study using a quantitative approach, the number of samples in this study was 30 where all employees became the research sample except managerial positions. Data collection techniques in this study were using questionnaires or questionnaires distributed to employees of the BULOG North Sumatra Regional Office. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS v.25 for windows. Based on the results of this study, it shows that Compensation has no effect on employee performance and Work Discipline has a significant effect on employee performance, but if tested together Compensation and Work Discipline have an effect on employee performance as indicated by R-Square 0.688 which shows about 68.8% Employee Performance variable is influenced by Compensation and Work Discipline, the remaining 31.2% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar - besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing ,dan mengarahkan selama

penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang teristimewa alm. Papa tersayang Tengku Syaiful dan almh. Mama tersayang Radiah dan abang tersayang T.M. Radian Syahputra yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Rahmad Bahagia, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada sahabat saya M. Indra Syahputra yang selalu membantu segala hal dalam menyusun skripsi ini.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman terdekat saya
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb.

Medan, Agustus 2022
Penulis

TENGKU IMAM WAHYUDI
NPM : 1805160157

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
<u>BAB 1 PENDAHULUAN</u>	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
<u>BAB 2 LANDASAN TEORI</u>	13
2.1. Uraian Teori	13
2.1.1. Kinerja.....	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.2. Jenis Kinerja	16
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.2. Kompensasi	23
2.1.2.1. Pengertian kompensasi	23
2.1.2.2. Tujuan Kompensasi	25
2.1.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi.....	31
2.1.2.4. Kepuasan Terhadap Kompensasi	35
2.1.2.5. Indikator–indicator kompensasi.....	37
2.1.3. Disiplin Kerja	40
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	40
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	42
2.1.3.3. Indikator-indikator Disiplin	45
2.2. Kerangka Konseptual	46
2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	47
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	48
2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	49
2.3. Hipotesis	51
<u>BAB 3 METODE PENELITIAN</u>	52
3.1. Pendekatan Penelitian.....	52
3.2. Definisi Operasional.....	52
3.2.1. Kinerja (Y)	52
3.2.2. Kompensasi (X1)	53
3.2.3. Disiplin Kerja (X2)	53
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.3.1. Tempat	54
3.3.2. Waktu Penelitian	54
3.4. Populasi dan Sampel	55
3.4.1. Populasi.....	55

3.4.2.	Sampel.....	55
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	56
3.5.1.	Wawancara.....	56
3.5.2.	Studi Dokumentasi	56
3.5.3.	Angket.....	57
3.6.	Teknik Analisa Data.....	59
3.6.1.	Uji Asumsi Klasik	59
3.6.1.1.	Uji Normalitas	59
3.6.1.2.	Uji Multikolinieritas	60
3.6.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	60
3.6.2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.6.3.	Uji Hipotesis.....	61
3.6.3.1.	Uji t (Uji Parsial)	61
3.6.3.2.	Uji Simultan (Uji F).....	62
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1.	Deskripsi Data.....	64
4.1.1.	Identitas Responden	64
4.1.2.	Analisis Variabel Penelitian	66
4.1.3.	Uji Validitas	72
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	73
4.1.5.	Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.1.6.	Pengujian Hipotesis.....	80
4.2.	Pembahasan.....	84
4.2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	84
4.2.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	85
4.2.3.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
BAB 5 PENUTUP.....		88
5.1.	Kesimpulan	88
5.2.	Saran	89
5.3.	Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA		91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kompensasi	52
---------------------------------------	----

Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja	53
Tabel 3.3. Indikator Kinerja	53
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	54
Tabel 3.5. Data Populasi	55
Tabel 3.6. Data Sampel	56
Tabel 3.7. Skala Likert	57
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia	65
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4. Pernyataan Variabel Kompensasi	66
Tabel 4.5. Pernyataan Variabel Disipin Kerja	68
Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Kinerja	70
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolineritas.....	76
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.11. Hasil Uji T	80
Tabel 4.12. Hasil Uji F	82
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	49
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	51
Gambar 2.3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	52
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t	62
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis uji f	63
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized	74
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram	74
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Nilai Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)
Lampiran 2	Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)
Lampiran 3	Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 4	Frequencies (Karakteristik Responden)
Lampiran 5	Frequencies (Pernyataan Kuesioner)
Lampiran 6	Tabel R
Lampiran 7	Tabel T
Lampiran 8	Tabel F
Lampiran 9	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 10	Hasil Uji Data
Lampiran 11	Pernyataan Kuisisioner
Lampiran 12	Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 13	Persetujuan Judul Penelitian
Lampiran 14	Surat Pernyataan Penelitian/skripsi
Lampiran 15	Surat Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 16	Permohonan izin penelitian
Lampiran 17	Izin Riset Pendahuluan (Dari Kampus)
Lampiran 18	Izin Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 19	Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 20	Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 21	Pengesahan Proposal
Lampiran 22	Menyelesaikan Riset (Dari Kampus)
Lampiran 23	Selesai Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 24	Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kekuatan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi Sumber Daya Manusia seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia (Simamora, 2006)

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus di kelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak hak nya. Dengan meningkatnya kualitas Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai (Farisiet al., 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Nisa, 2018). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting (Hasibuan, 2016). Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa

adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti (Alimuddin, 2002).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan Sumber Daya Manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016) .

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. (Rahmad Bahagiaa, 2018)

Definisi pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah (Maiti, 2013).

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah) (Widjaja, 2006).

Kompensasi dapat diartikan dengan beberapa istilah, diantaranya: gaji, tunjangan atau bonus. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai kontribusi telah ikut dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk memikat atau mempertahankan pegawai dan mengetahui posisi kompetitif perusahaan. Kebijakan tingkat gaji yang sehat bertujuan untuk memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan pegawai dan menghindari terjadinya tingkat perputaran pegawai yang mahal (Garaika, 2020).

Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Aritonang, 2005).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan (Notoatmodjo, 2009).

Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi (Nawawi, 2005).

Kompensasi adalah seluruh hadiah ekstrinsik yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif maupun bonus dan beberapa tunjangan lainnya. Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Fajar, 2010).

Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran uang langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya, Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi (Lina, 2006). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa atau kerja mereka yang berupa uang atau barang yang diberikan langsung maupun tidak langsung. Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Program kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal (Karomah, 2019).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko, 2005).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan

instansi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mundakir, 2018).

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

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan 4 ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika atau tata krama (Bintoro, 2017).

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

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

Karyawan yang merasakan puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki masalah, efek negatif kepada karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang akan memberikan masalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas dan ketidakpatuhan (Pratama, 2020).

Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan

yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Jufrizen, 2016).

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Simamora, 2004).

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

Dalam perusahaan Perum BULOG Kantor Wilayah SUMUT ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan yang untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dibutuhkan para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal dibutuhkannya dan karakteristik individu yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut dan kedisiplinan yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh

kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin membedakan pekerjaanya

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Perum BULOG Wilayah SUMUT, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang kurang optimal yang ada di dalam perusahaan, terutama dari masalah kinerja pegawai yang menurun dilihat dari beberapa pegawai yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan. Berkaitan dengan kompensasi pegawai ditemukan permasalahan antara lain pemberian balas jasa pada status lembur diberikan tidak dengan nominal rupiah, tetapi diberikan pada peningkatan indeks kinerja karyawan yang dihitung setiap tahunnya, dan pemotongan tunjangan bagi pegawai yang terlambat masuk pada jam kerja. Berkaitan dengan disiplin kerja ditemukan beberapa permasalahan antara lain kurangnya mengikuti aturan kedisiplinan dalam standar operasi prosedur kerja, kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh pemberian kompensasi dan disiplin

kerja terhadap aspek kinerja pegawai. Pentingnya kompensasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan tidak dapat mencapai target yang diberikan pimpinan.
2. Pemberian kompensasi pada jam lembur tidak diberikan dalam bentuk upah dan dengan pertimbangan pemberian bonus dilihat dari kinerja karyawan.
3. Pemotongan tunjangan pada karyawan yang terlambat pada jam kerja.
4. Masih adanya pegawai masuk kerja tidak tepat waktu, Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan, dan kurangnya mengikuti aturan yang ada.

1.3. Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.

1.5. Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Wilayah SUMUT.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi Perum BULOG Kantor Wilayah SUMUT dan Organisasi lainnya. khususnya dalam penerapan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris performance yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Yulandri, 2020).

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang

adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

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

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan (Jufrizen, 2016).

2.1.1.2. Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi

perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan

1.1.1.1. Komunikasi

1.1.1.2. Persahabatan

- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak

dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah

perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu

mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

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

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pension (Jufrizen, 2018).

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018).

Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (financial Kompensasi juga bisa diberikan secara langsung terhadap Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari

raya dan uang pensiun. reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya (Rizkia, 2022).

Menurut pendapat Thomas H. Stone bahwa “Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer”, atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan (Handoko, 2014).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya, yang menyampaikan bahwa “Compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives” (Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi) (Affandi, 2018).

Selain itu, (Marwansyah, 2010) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Murut Mondy R.W. & Noe, kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi (Hasibuan, 2016).

Menjelaskan lebih lanjut bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Khair, 2017).

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan. Sedangkan manajemen kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah di tetapkan oleh organsasi serta menjamin terciptanya keadilansecarainternal maupun eksternal. Keadilan internal dapat diperoleh dengan mengevaluasi jabatan dan penekananya berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal perusahaan, sedangkan keadilan eksternal lebih menitik beratkan dengan melakukan survey gaji di luar perusahaan yaitu dengan cara membandingka dengan pekerjaan lain yang serupa di luar perusahaan (Pratama, 2020).

Menurut Milkovich & Newman tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, *fairness* (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah (Hasibuan, 2014):

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham),
2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Menurut Davis Keith & William B. Wether, Tujuan manajemen kompensasi adalah (Mujanah, 2019) :

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan secara obyektif, adil dan terbuka, dengan tujuan agar karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Jika pemberian kompensasi diberikan perusahaan pada karyawan dengan memuaskan, maka ketika mengadakan rekrutan karyawan, perusahaan akan memperoleh pelamar yang banyak. Dengan begitu, perusahaan mendapatkan kesempatan lebih besar melakukan seleksi dari jumlah pelamar yang banyak tersebut. Perusahaan akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang sangat berkualitas.
2. Mempertahankan Karyawan yang Ada Jika karyawan memiliki kepuasan terhadap sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah untuk tinggal sehingga tidak akan terjadi perpindahan atau pengunduran diri ke

instansi dan perusahaan lain. Tinggi rendahnya *labor turn over* atau tingkat perputaran tenaga kerja akan sangat memengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan. Tingkat *labor turn over* yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan karena akan menggerus, menguras dan mengorbankan banyak hal dalam perusahaan. Jika terdapat karyawan yang keluar maka perusahaan harus melakukan perekrutan ulang untuk mengisi posisi tersebut yang telah ditinggalkan. Padahal melakukan perekrutan ulang harus mengorbankan waktu, tenaga dan sumber daya yang seharusnya bisa dipakai untuk keperluan yang lain yang lebih penting. Terlebih lagi, apabila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki kompetensi khusus sehingga untuk mencari gantinya akan sulit dan membutuhkan waktu serta penyesuaian lebih. Untuk itu program kompensasi yang baik dan layak sudah seharusnya diberikan kepada karyawan dengan sepiantasnya, agar menghasilkan kepuasan yang maksimal dalam bekerja dan karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang perusahaan berikan menjadi penghargaan yang layak sehingga mau tetap bekerja dan tidak berpindah ke instansi dan perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan Program kompensasi yang baik adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal adalah ketika kompensasi diberikan sesuai dengan jenis, beban dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan. Keadilan eksternal merupakan pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pekerja yang dikomparasikan dengan perusahaan lain

dengan jenis, beban dan tingkat kesulitan yang sama di pasar kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang adil juga harus terukur dan dapat diukur serta memiliki ukuran yang telah disesuaikan dengan jenis, beban dan tingkat kesulitan pekerjaan.

4. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan Program kompensasi dapat juga dalam bentuk penghargaan terhadap pola perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa insentif bagi karyawan yang telah memberikan effort dan kontribusi lebih terhadap organisasi dalam hal mereka berperilaku. Hal ini dapat digunakan sebagai penambah motivasi karyawan dalam hal memperbaiki dan meningkatkan perilaku baik mereka ketika berada didalam lingkungan kerja atau perusahaan. Misalnya, perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena work ethics mereka baik, seperti taat terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operational Pekerjaan), disiplin dalam bekerja, tepat waktu, bertanggung jawab, dan mampu menjadi panutan bagi karyawan lain.
5. Mengendalikan Biaya Program kompensasi yang wajar, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, akan membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan kualitas seperti yang diharapkan. Tanpa adanya pengelolaan kompensasi secara efektif, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya bisa meningkatkan labor turn over yang tinggi. Namun jika pemberian kompensasi juga tidak terkendali, terlalu tinggi dan tidak disertai dengan

pengukuran kinerja yang tepat, malahan akan membebani keuangan perusahaan dan menghasilkan biaya yang tidak perlu, yang malah merugikan perusahaan.

6. Mengikuti Aturan Pemerintah Sistem kompensasi yang baik merupakan kompensasi yang seharusnya memenuhi aturan pemerintah yang berlaku. Dalam hal ini, Indonesia telah memiliki Undang-Undang Ketenaga kerjaan no. 13 thn. 2003, yang di dalamnya membahas tentang besaran kompensasi karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dibuat oleh perusahaan setidaknya harus diberikan sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku di Indonesia. termasuk UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang harus di terapkan seluruh Indonesia. dan ini merupakan dasar acuan dalam penetapan kompensasi oleh perusahaan. Selain itu, juga dapat dilengkapi dengan aturan hukum yang berlaku seperti aturan Keputusan Menteri dan peraturan lainnya.
7. Terbuka dan Transparan Sistem kompensasi yang baik hendaknya diberikan secara terbuka dan transparan (Fairness) serta dapat dipahami oleh semua anggota dalam organisasi. Semakin terbuka dan transparan program kompensasi yang diterapkan, maka akan membuat semua karyawan mudah memahami dan mengetahui apa saja komponen-komponen kompensasi yang akan diterima oleh karyawan sehingga program kompensasi menjadi efektif dan mampu memotivasi karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan terbaiknya serta meningkat kan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi Sistem kompensasi yang baik hendaknya dirancang dan dikelola dengan efektif dan efisien, dengan membuat sistem informasi SDM secara sistematis, terintegrasi antara satu bagian dengan bagian yang lain. Walaupun tujuan ini sebenarnya sebagai pertimbangan sekunder saja dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain, namun keberadaannya dapat membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif. Akan tetapi apabila terdapat keterbatasan sumber pendanaan dalam pengadaan program sistem informasi terkomputerisasi, perusahaan dapat menundanya dan menggunakan sistem yang konvensional saja. Melalui program dengan menggunakan IT dan terintegrasi, maka diharapkan akan menghasilkan tingkat penilaian yang lebih baik lagi dan memudahkan perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang baik, sesuai dengan poin-poin yang telah dibahas diatas (Mujanah, 2019)

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau

keterampilan yang relevan dengan jabatan, maka perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai kinerja tinggi. Di satu pihak kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya akan tercapai, di pihak lain karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan rasa puas. Dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. (Muljani, 2002)

2.1.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut (Mujanah, 2019) dalam buku Manajemen Kompensasinya, kompensasi merupakan pemberian yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji (salary), upah (wages), dan intensif (incentive). Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk tunjangan (benefits) dan fasilitas (facility). Jenis-jenis kompensasi juga terbagi dalam beberapa bentuk pembayaran seperti kondisi waktu tidak bekerja, kondisi bahaya, program pelayanan karyawan dan pembayaran yang diwajibkan hukum.

1. Kompensasi langsung sangat berkaitan erat dengan tugas pokok kerja yang menjadi kewajiban karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 0.1. Gaji (Salary) dan Upah (Wages). Gaji dan upah pada umumnya merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sedangkan untuk upah, biasanya adalah pemberian kompensasi secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima. Apabila dilihat berdasarkan pengaplikasian pemberian kompensasi antara gaji dan upah, gaji seringkali diterapkan kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan keterampilan dan kualifikasi khusus sehingga pembayaran gajinya cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung per jangka waktu tertentu. Sedangkan untuk upah, kerap digunakan untuk membayar pegawai part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu dan oleh perusahaan-perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan kasar yang juga lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang dikeluarkan (output).
- 0.2. Insentif (Incentive) Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program kompensasi yang memberikan insentif, seringkali didasarkan kepada tingkat produktivitas karyawan,

tingkat penjualan produk, tingkat pencapaian keuntungan atau adanya upaya-upaya pemangkasan biaya yang membuat perusahaan menjadi untung.

Kompensasi Langsung (Direct Compensation) Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

- 1.1. Gaji Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 1.2. Upah Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.
- 1.3. Insentif Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

- 1.4. Bonus Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.
2. Kompensasi tidak langsung menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut:
 - 1.1. Tunjangan (Benefit) Tunjangan merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non-finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
 - 1.2. Fasilitas (Facility) Fasilitas merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

Kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (payment for time not worker), dalam bentuk :
 - 1) Istirahat on-the-job
 - 2) Hari-hari sakit
 - 3) Liburan dan cuti
 - 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll
- b. Pembayaran terhadap bahaya (Hazard Protection), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :
 - 1) Asuransi Jiwa
 - 2) Asuransi Kesehatan
 - 3) Asuransi Kecelakaan
 - 4) Program Pelayanan Karyawan (Employee service)

2.1.2.4. Kepuasan Terhadap Kompensasi

Jika perusahaan ingin agar tingkat ketidakhadiran dan keluar-masuknya karyawan dapat diminimalkan melalui kompensasi, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang telah diterimanya. Ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan (Siagian, 1995). Jadi pada prinsipnya apabila kompensasi yang diterima dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasa puas (Muljani, 2002)

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa

kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan (Yulandri, 2020):

1. Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja.
2. Berkaitan dengan prestasi kerja
3. Menyesuaikan dengan kebutuhan individu

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu (Prayogi, 2019):

1. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.
2. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.

3. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
4. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan (Djati, 2003)

2.1.2.5. Indikator-indicator kompensasi

(Panggabean, 2004:77) ukuran program kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga du katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah

dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Hasibuan, 2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

Menurut (Simamora, 2004:445) adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

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

b. Insentif

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

c. Tunjangan

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

d. Fasilitas

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Indikator dari (Panggabean, 2004) di karenakan indikator yang di kemukakan oleh panggabean mencakup keseluruhan kompensasi yang berada di obyek penelitian. Sehingga memudahkan peneliti untuk mengukur variabel kompensasi, di mana indikator yang di gunakan adalah:

a. Gaji

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang sudah bekerja di perusahaan dalam periode tertentu yang menghasilkan kualitas ouput yang berkualitas maupun tidak atau jasa yang diberikan perusahaan dalam kemajuan perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada parakaryawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah di tetapkan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan, misalnya pemberian tunjangan hari raya, jasa kesehatan dan pemakaian kendaraan perusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya (Sutrisno, 2014).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Jasman, 2019).

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Sutrisno, 2012) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan , semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

- 7) Ketegasanpimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinanya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.
- 8) Hubungan Kemanusiaanyang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.3.3. Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidak hadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2012) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah

kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan kompensasi ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai, 2009).

(Simamora, 2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan. (Hasibuan, 2013:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi memang menjadi salah

satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian (Arianty, 2016); (Yuli Suwati, 2013); (Mardi Astutik, 2016); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2018); (Bahri, 2020); (Firzhiyanah Mustika Utami, 2014); (Muhammad Rizal, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

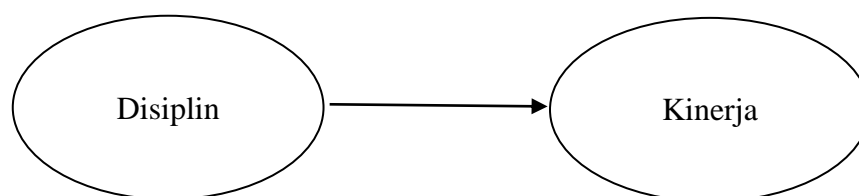
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik (Tanjung, 2017).

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu (Sabirin, 2020).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

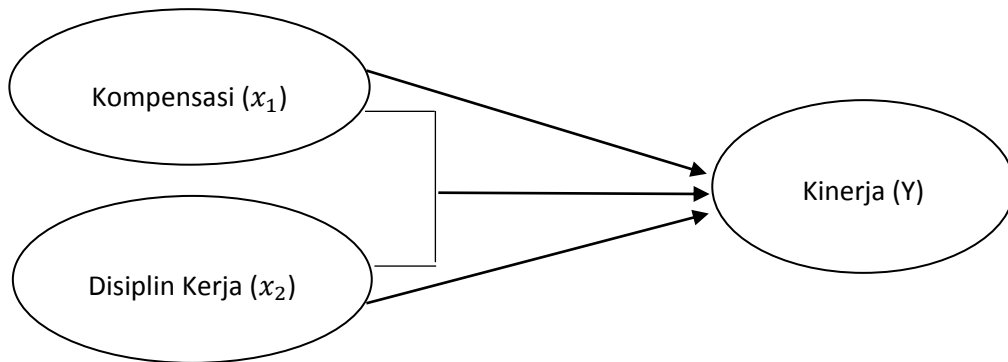
Kompensasi yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan kompensasi

ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai, 2009).

Menurut (Liyas, 2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, Kompensasi dan disiplin kerja diperlukan dalam perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sehingga dapat meningkatkan laba perusahaan. (Hasibuan, 2014).

Pegawai yang ada dalam suatu organisasi belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan pegawainya memberikan kinerja maksimal, agar dapat 40 memberikan dampak positif kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak serta ditunjang dengan pendisiplinan kerja diharapkan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (I Wayan Niko Susanta, 2013); (Firzhiyanah Mustika Utami, 2014); (Tanjung, 2015);

(Mardi Astutik, 2016); (Arum Eka Murti, 2014); yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai.



Gambar 2.3

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- e. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara
- f. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara
- g. Ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja

3	Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan selama bekerja di Perum BULOG Kantor Wilayah SUMUT. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi adalah:

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

NO	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan

Sumber: (Panggabean, 2004)

3.2.3. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator
1	Tingkat Kehadiran

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah SUMUT, dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 43 orang.

Tabel 3.5 Data Populasi

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Managerial	13
2	Keuangan	6
3	Bisnis	4
4	Pengadaan	3
5	Operasional	4
6	Opaset	3
7	Jastasma	1
8	Auditor	5
9	Asisten Kantor Wilayah	4
Total		43

Sumber: Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara (2022)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi atau seluruh karyawan terkecuali karyawan dengan jabatan managerial Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera

Utara, karena peraturan dan perhitungan pemberian kompensasi pada jabatan managerial tidak sama dengan jabatan lainnya.

Tabel 3.6 Data Sempel

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Keuangan	6
2	Bisnis	4
3	Pengadaan	3
4	Operasional	4
5	Opaset	3
6	Jastasma	1
7	Auditor	5
8	Asisten Kantor Wilayah	4
Total		30

Sumber: Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara (2022)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. menggunakan skala likert.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014b) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.3. Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014a) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah SUMUT. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 Skala Likert

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

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi

peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (*sig 2 – tailed* < α 0,05).

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

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

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

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

- R_i : Reliabilitas instrumen
 σ^2 : Varians Total
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

3.6. Teknik Analisa Data

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

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji Regresi Linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

3.6.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali, 2005).

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X1 = Disiplin

X2 = Pengawasan Kerja

e = Error

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. 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, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

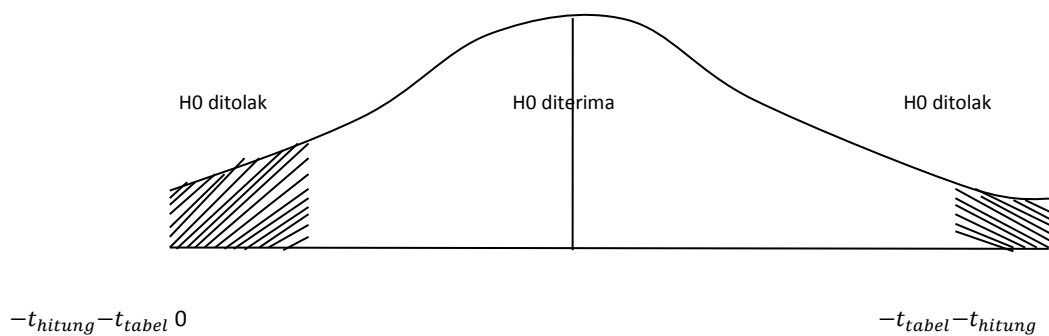
r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

a. $H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

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



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

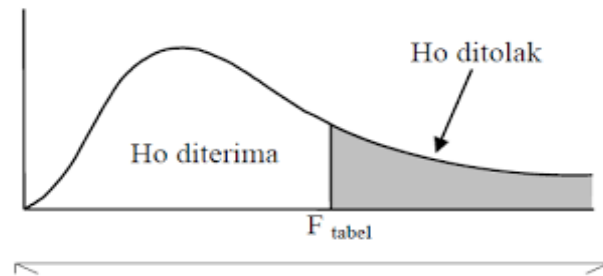
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y .

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y .



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), 8 pernyataan untuk variabel X1 (Kompensasi), dan 10 pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) yang disebar kepada 30 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	20	66,7	66,7	66,7
	Wanita	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentasi jumlah responden untuk jenis kelamin Pria sebanyak 20 orang (66,7%), sedangkan responden wanita sebanyak 10 orang (33,3%).

2. Kelompok Usia Responden

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	13	43,3	43,3	43,3
	31-40	6	20,0	20,0	63,3
	41-50	6	20,0	20,0	83,3
	>50	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari data diatas bisa kita lihat persentasi usia dari responden para pegawai di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara yaitu usia <30 sebanyak 13 orang (43,3%) , yang berusia 31-40 sebanyak 6 orang (20%), yang berusia 41-50 sebanyak 6 orang (20%), dan yang berusia <50 sebanyak 5 orang (15,7%). Berdasarkan persentasi tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia <30 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	20,0	20,0	20,0
	S1	19	63,3	63,3	83,3
	S2	1	3,3	3,3	86,7
	SMA	4	13,3	13,3	100,0

	Total	30	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentasi dari tingkat pendidikan responden di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara dimana lulusan SMA sederajat sebanyak 4 orang (13,3%), D3 sebanyak 6 orang (20%), lulusan S1 sebanyak 19 orang (63,3%), dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (3,3%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara .

4.1.2.1. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompensasi (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pernyataan Varibael Kompensasi

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	Orang	%	org	%	org	%	org	%
1	8	26,7	20	66,7	2	6,7	-	-	-	-
2	10	33,3	18	60,0	1	3,3	1	3,3	-	-
3	13	43,3	16	53,3	1	3,3	-	-	-	-
4	15	50,0	14	46,7	1	3,3	-	-	-	-
5	7	23,3	21	70,0	2	6,7	-	-	-	-
6	5	16,7	24	80,0	1	3,3	-	-	-	-
7	5	16,7	22	73,3	3	10,0	-	-	-	-
8	8	26,7	21	70,0	1	3,3	-	-	-	-

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

1. Dari 30 responden, sebanyak 8 responden atau 26,7% menyatakan sangat setuju bahwa besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sementara 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju.
2. Dari 30 responden, sebanyak 10 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju bahwa gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar, sementara 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan tidak setuju.
3. Dari 30 responden, sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan sangat setuju bahwa upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam berkerja, sementara 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 30 responden, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa upah insentif dapat menjadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, sementara 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
5. Dari 30 responden, sebanyak 7 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan kantor bisa diandalkan untuk pemenuhan kebutuhan, sementara 21 responden atau 70,0% menyatakan setuju dan 2 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju.
6. Dari 30 responden, sebanyak 5 responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang

ditempati pegawai, sementara 24 responden atau 80,0% menyatakan setuju dan 12 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju.

7. Dari 30 responden, sebanyak 5 responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai, sementara 22 responden atau 73,3% menyatakan setuju dan 3 responden atau 10,0% menyatakan kurang setuju.
8. Dari 30 responden, sebanyak 8 responden atau 26,7% menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan sesuai harapan, sementara 21 responden atau 70,0% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.

4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel disiplin kerja (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	Orang	%	org	%	org	%	org	%
1	23	76,7	6	20,0	1	3,3	-	-	-	-
2	15	50,0	14	46,7	1	3,3	-	-	-	-
3	16	53,3	13	43,3	1	3,3	-	-	-	-
4	5	16,7	18	60,0	7	23,3	-	-	-	-
5	14	46,7	16	53,3	-	-	-	-	-	-
6	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-
7	20	66,7	10	33,3	-	-	-	-	-	-
8	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-
9	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-
10	7	23,3	17	56,7	6	20,0	-	-	-	-

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

1. Dari 30 responden, sebanyak 23 responden atau 76,7% menyatakan sangat setuju bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, sementara 6 responden atau 20,0% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
2. Dari 30 responden, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa disiplin kerja pegawai yang berkaitan dengan kehadiran/absensi dan ketaatan cukup baik, sementara 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
3. Dari 30 responden, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu datang ketempat kerja tepat pada waktunya, sementara 13 responden atau 43,3% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 30 responden, sebanyak 5 responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju bahwa saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, sementara 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju dan 7 responden atau 23,3% menyatakan kurang setuju.
5. Dari 30 responden, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan sangat setuju bahwa ketika mengalami kendala, saya berusaha mengikuti saran dan arahan dari pimpinan, sementara 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju.
6. Dari 30 responden, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan, sementara 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju.
7. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden atau 66,7% menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-

sungguh tanpa paksaan dari siapapun, sementara 10 responden atau 33,3% menyatakan setuju.

8. Dari 30 responden, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan sangat setuju bahwa saya bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang saya punya, sementara 12 responden atau 40,0% menyatakan setuju.
9. Dari 30 responden, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sementara 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju.
10. Dari 30 responden, sebanyak 7 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju bahwa saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan, sementara 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju dan 6 responden atau 20,0% menyatakan kurang setuju.

4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Varibael Kinerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	Orang	%	org	%	org	%	org	%
1	7	23,3	23	76,7	-	-	-	-	-	-
2	9	30,0	19	63,3	2	6,7	-	-	-	-
3	10	33,3	19	63,3	1	3,3	-	-	-	-
4	11	36,7	18	60,0	1	3,3	-	-	-	-
5	11	36,7	19	63,3	-	-	-	-	-	-
6	14	46,7	15	50,0	1	3,3	-	-	-	-
7	16	53,3	13	43,3	1	3,3	-	-	-	-
8	15	50,0	14	46,7	1	3,3	-	-	-	-
9	7	23,3	21	70,0	2	6,7	-	-	-	-
10	18	60,0	12	40,0	-	-	-	-	-	-

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

1. Dari 30 responden, sebanyak 7 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik, sementara 23 responden atau 76,7% menyatakan setuju.
2. Dari 30 responden, sebanyak 9 responden atau 30,0% menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, sementara 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju dan 2 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju.
3. Dari 30 responden, sebanyak 10 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju bahwa selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sementara 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 30 responden, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju bahwa selama berkerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, sementara 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
5. Dari 30 responden, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan, sementara 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju.
6. Dari 30 responden, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan sangat setuju bahwa jika saya melakukan kesalahan dalam berkerja, saya langsung

meminta maaf, sementara 15 responden atau 50,0% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.

7. Dari 30 responden, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan sangat setuju bahwa saya berusaha tenang dan tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugas-tugas di kantor, sementara 13 responden atau 43,3% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
8. Dari 30 responden, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja, sementara 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3,3% menyatakan kurang setuju.
9. Dari 30 responden, sebanyak 7 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan, sementara 21 responden atau 70,0% menyatakan setuju dan 2 responden atau 6,7% menyatakan kurang setuju.
10. Dari 30 responden, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan sangat setuju bahwa setiap karyawan diharuskan teliti dalam berkerja agar kualitas kerja terpenuhi, sementara 12 responden atau 40,0% menyatakan setuju.

4.1.3. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,296	0,646	Valid
X1.2	0,296	0,691	Valid
X1.3	0,296	0,535	Valid
X1.4	0,296	0,597	Valid
X1.5	0,296	0,739	Valid
X1.6	0,296	0,699	Valid
X1.7	0,296	0,554	Valid

X1.8	0,296	0,635	Valid
X2.1	0,296	0,626	Valid
X2.2	0,296	0,829	Valid
X2.3	0,296	0,632	Valid
X2.4	0,296	0,554	Valid
X2.5	0,296	0,639	Valid
X2.6	0,296	0,713	Valid
X2.7	0,296	0,692	Valid
X2.8	0,296	0,727	Valid
X2.9	0,296	0,634	Valid
X2.10	0,296	0,611	Valid
Y1	0,296	0,653	Valid
Y2	0,296	0,729	Valid
Y3	0,296	0,771	Valid
Y4	0,296	0,745	Valid
Y5	0,296	0,820	Valid
Y6	0,296	0,880	Valid
Y7	0,296	0,709	Valid
Y8	0,296	0,851	Valid
Y9	0,296	0,833	Valid
Y10	0,296	0,749	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.1. Uji Normalitas

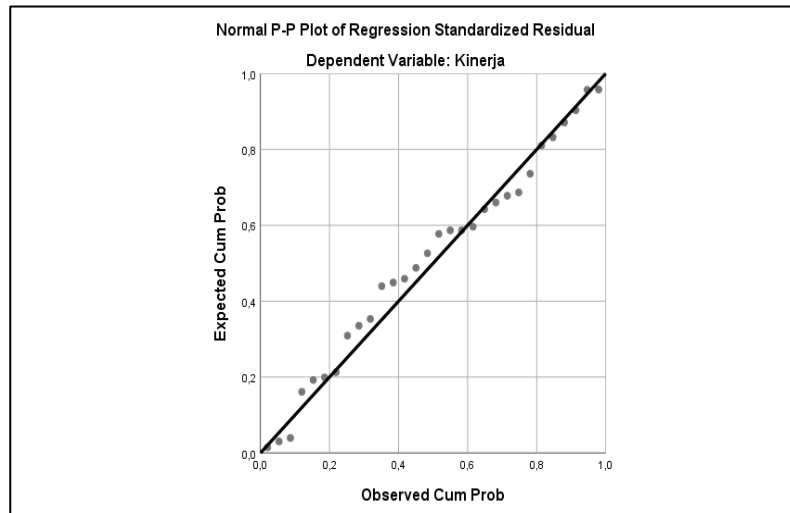
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian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

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30127120
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,074
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2022)

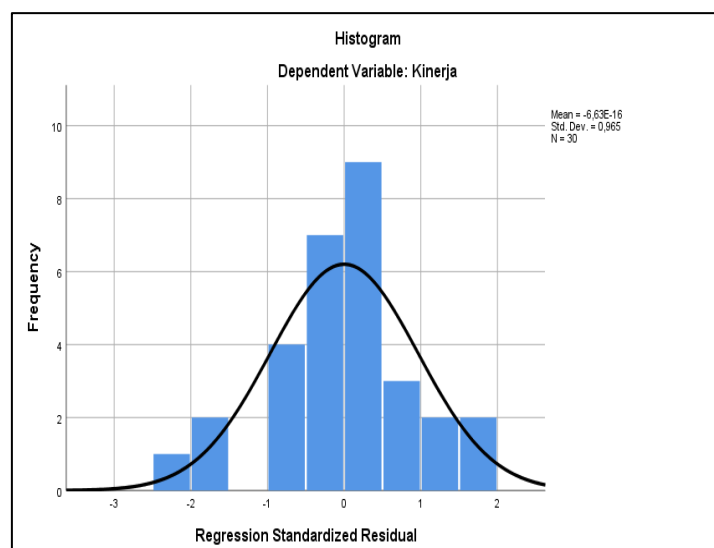
Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

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

4.1.4.2. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$, dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590		
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732	,924	1,082
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000	,924	1,082

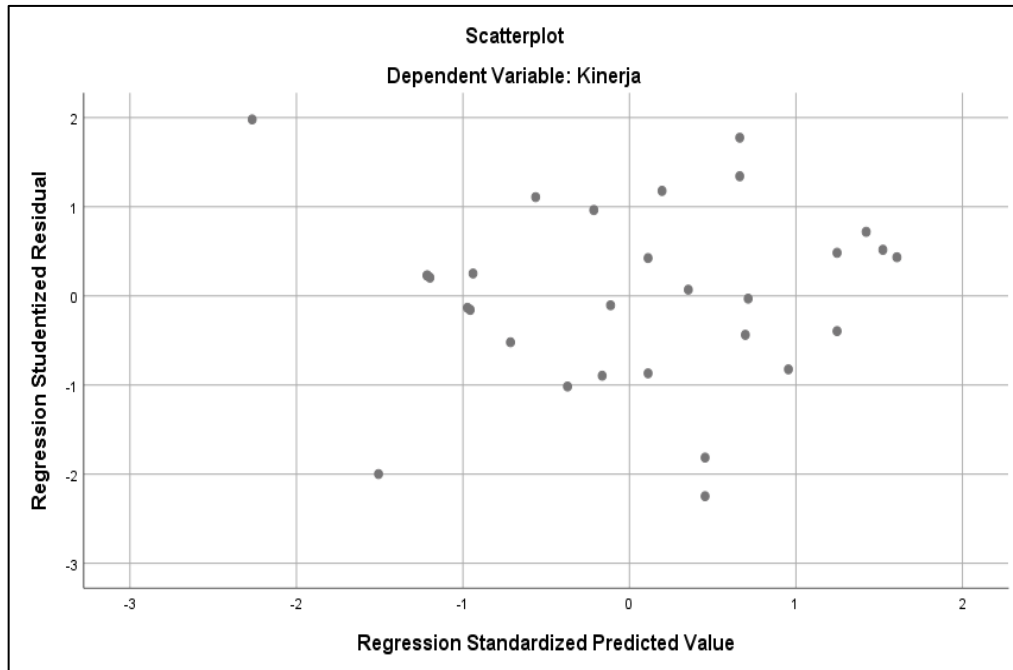
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 0,924 dan nilai VIF sebesar 1,082. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai $T = > 0,1$ dan $VIF = < 10$.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,687 + (-0,057 X1) + 0,942 X2$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta (α) bernilai positif, yaitu sebesar 3,687. Artinya, jika variabel independen yaitu variabel *Kompensasi* (X1) dan *Disiplin Kerja* (X2) mendeteksi kekeliruan dianggap konstan pada angka 0 (nol), maka variable Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,687 dan variabel Kinerja Pegawai akan tetap dijalankan dengan baik.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Kompensasi* (X1) bernilai sebesar -0,057, artinya kompensasi pegawai memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai koefisiennya bernilai negatif. Apabila *Kompensasi* mengalami suatu penurunan, maka nilai Kinerja Pegawai juga akan mengalami suatu penurunan sebesar -0,057. Semakin tinggi

Kompensasi yang diberi oleh perusahaan, maka semakin baik Kinerja Pegawai yang akan dibuat.

- 3) *Disiplin Kerja* (X_2) sebesar 0,942, artinya pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai koefisiennya bernilai positif. Apabila *Motivasi Kerja* mengalami suatu peningkatan, maka nilai Kinerja Pegawai juga akan mengalami suatu peningkatan sebesar 0,942. Semakin tinggi *Disiplin Kerja* yang dimiliki oleh Pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang akan dibuat.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

4.1.6.1. Uji t (Persial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.11

Hasil Uji-*t* (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

1) Pengujian Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari table 4.10 diatas diperoleh *t* hitung untuk variabel kompensasi sebesar -0,345 untuk kesalahan 5% uji2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($30-2-1=27$), diperoleh *t* tabel 1,701. Di dalam hal ini *t* hitung = -0,345 < *t* tabel = 1,701.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas *t* yakni sig adalah 0,732 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,732 > 0,05 sehingga H_0 diterima H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

2) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari table 4.10 diatas diperoleh *t* hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 7,513 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($30-2-1=27$), diperoleh *t* tabel 1,701. Di dalam hal ini *t* hitung = 7,513 > *t* tabel = 1,701.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

4.1.6.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

1. Tolak H_0 apabila $\langle F_{hitung} - F_{tabel} \rangle - F_{tabel}$.
2. Terima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,387	2	169,694	29,833	,000 ^b
	Residual	153,580	27	5,688		
	Total	492,967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari hasil tabel 4.11 diatas diperoleh nilai F adalah 29,833 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 29,833 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($30-2=28$), diperoleh F_{tabel} 3,34. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini $F_{hitung} = 29,833 > F_{tabel} = 3,34$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

4.1.6.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,688	,665	2,38498
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2022)

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,688 atau senilai 68,8% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = -0,345 < t_{tabel} = 2,051$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,732 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,732 $> \alpha$ 0,05 sehingga H_0 diterima H_a ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial

diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pension (Jufrizen, 2018).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2016); (Yuli Suwati, 2013); (Mardi Astutik, 2016); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2018); (Bahri, 2020); (Firzhiyanah Mustika Utami, 2014); (Muhammad Rizal, 2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial dari perusahaan sesuai dengan persepsi para pegawai, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara bahwa pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang diterima pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara akan sesuai yang diinginkan pegawai, merasa puas dan membangun sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 7,513 > t_{tabel} = 2,051$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa mengikuti aturan kedisiplinan dalam standar operasi prosedur kerja, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh kinerja pegawai yang akan memberikan peningkatan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara secara signifikan. Semakin rendahnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan secara bersamaan akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $F_{hitung} 29,833 > 3,340 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,688 atau senilai 68,8% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (I Wayan Niko Susanta, 2013); (Firzhiyanah Mustika Utami, 2014); (Tanjung, 2015); (Mardi Astutik, 2016); (Arum Eka Murti, 2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian pemberian kompensasi yang telah diberikan dengan sesuai serta layak pada pegawai berdampak untuk kemajuan perusahaan dan disiplin kerja yang telah dilakukan dengan sesuai standar operasi prosedur dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas kerja sumber daya manusia akan mendapatkan kualitas dengan mencapai prestasi kerja pegawai yang efektif.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara Parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Ketika kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada setiap pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan dan tidak membangun untuk mencapai tujuan perusahaan, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Artinya jika kompensasi meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga jika kompensasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- 2) Secara Parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara. Ketika disiplin kerja memiliki standar operasi prosedur yang baik dalam membuat dan mengikuti aturan yang dapat dilakukan pegawai diperusahaan, maka hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan memberikan peningkatan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Artinya jika disiplin kerja meningkat kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan F_{hitung} ditunjukkan oleh nilai $29,833 > F_{tabel} 3,340$ kemudian

dapat juga dilihat dengan nilai probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disipin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

5.2. Saran

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

5.3. Keterbatasan Penelitian

- 1) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan kesungguhan.

- 2) Masih terdapat jawaban kuisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada . hal ini bisa di antisipasi dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan yang ada.
- 3) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- 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 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235-244.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian

- (Persero) Kanwil I Medan. In *Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 1–6).
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(3), 168-185.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Jurnal Manajemen. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2), 84-100.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Edisi Ketujuh*.

- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).
- Jasman Saripuddin, S. E. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Jufrizen, J. (2016a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). 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).
- 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., & 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.
- Juliana, J. (2020). Pengaruh Karakteristik individu Dan Lingkungan Kerja Non FISIK TERHADAP Kinerja Karyawan Departemen parts PT Trakindo Utama cabang samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 345.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Maiti, & Bidinger. (2013). Journal of Chemical Information and Modeling. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi.

- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPF.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *eProceedings of Management*, 8(4).
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123-135.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi kepegawaian*. Rajawali.

- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zen, J. (2019, June 23). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada pengaruh Kompensasi TERHADAP Kinerja Karyawan*. Academia.edu.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

Nilai Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1)								Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	5	4	4	5	4	5	5	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	2	4	4	4	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	5	5	36
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	4	4	36
3	3	5	5	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	3	3	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	3	4	33
5	5	5	5	4	4	4	4	36

Lampiran 2

Nilai Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin (X2)										Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	44
4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	44
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45

Lampiran 3

Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja (Y)										Total Y
Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	Y3.7	Y3.8	Y3.9	Y3.10	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42

Lampiran 4

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

Lampiran 5

T Tabel

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

Lampiran 6

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 7

Frequencies (Karakteristik Responden)

Statistics				
		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2,10	1,33	2,57
Median		2,00	1,00	3,00
Minimum		1	1	1
Maximum		4	2	4

Frequency Table

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	13	43,3	43,3	43,3
	31-40	6	20,0	20,0	63,3
	41-50	6	20,0	20,0	83,3
	>50	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	20	66,7	66,7	66,7
	Wanita	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	13,3	13,3	13,3
	D III	6	20,0	20,0	33,3
	S1	19	63,3	63,3	96,7
	S2	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 8

Kompensasi

Frequencies (Pernyataan Kuisisioner)

Statistics										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X 1
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Kompensasi

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	20	66,7	66,7	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	1	3,3	3,3	6,7
	S	18	60,0	60,0	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	16	53,3	53,3	56,7
	SS	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	14	46,7	46,7	50,0
	SS	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	21	70,0	70,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	24	80,0	80,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0
	S	22	73,3	73,3	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	21	70,0	70,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin Kerja

Frequencies (Pernyataan Kuisisioner)

Statistics												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total _X2
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Disiplin Kerja

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	6	20,0	20,0	23,3
	SS	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	14	46,7	46,7	50,0
	SS	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	14	46,7	46,7	50,0
	SS	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	23,3	23,3	23,3
	S	17	56,7	56,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	53,3	53,3	53,3
	SS	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	46,7	46,7	46,7
	SS	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	36,7	36,7	36,7
	SS	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	40,0	40,0	40,0
	SS	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	43,3	43,3	43,3
	SS	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.10					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	20,0	20,0	20,0
	S	17	56,7	56,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai**Frequencies (Pernyataan Kuisisioner)**

Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total _Y
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Kinerja Pegawai

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	76,7	76,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	76,7	76,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	19	63,3	63,3	66,7
	SS	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	18	60,0	60,0	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	63,3	63,3	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	15	50,0	50,0	53,3
	SS	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	13	43,3	43,3	46,7
	SS	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y8					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,3	3,3	3,3
	S	14	46,7	46,7	50,0
	SS	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y9					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	21	70,0	70,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y10					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	40,0	40,0	40,0
	SS	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 9

VALIDITAS DAN REABILITAS

Validitas Kompensasi (X1)

Correlations

Correlations										
		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,79 3**	,06 7	,13 1	,35 4	,60 6**	,07 2	,19 9	,646**
	Sig. (2- tailed)		,00 0	,72 6	,48 9	,05 5	,00 0	,70 5	,29 2	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,79 3**	1	,10 8	,15 4	,36 7*	,47 6**	,24 7	,23 9	,691**
	Sig. (2- tailed)	,00 0		,56 9	,41 6	,04 6	,00 8	,18 8	,20 4	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,06 7	,10 8	1	,68 6**	,34 6	,19 7	,14 1	,14 6	,535**
	Sig. (2- tailed)	,72 6	,56 9		,00 0	,06 1	,29 6	,45 7	,44 2	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,13 1	,15 4	,68 6**	1	,53 1**	,15 8	,12 4	,20 8	,597**
	Sig. (2- tailed)	,48 9	,41 6	,00 0		,00 3	,40 6	,51 5	,27 1	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,35 4	,36 7*	,34 6	,53 1**	1	,34 9	,33 3	,49 4**	,739**
	Sig. (2- tailed)	,05 5	,04 6	,06 1	,00 3		,05 9	,07 2	,00 6	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,60 6**	,47 6**	,19 7	,15 8	,34 9	1	,41 7*	,48 3**	,699**
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 8	,29 6	,40 6	,05 9		,02 2	,00 7	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson	,07	,24	,14	,12	,33	,41	1	,59	,554**

	Correlation	2	7	1	4	3	7*		6**	
	Sig. (2-tailed)	,705	,188	,457	,515	,072	,022		,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,199	,239	,146	,208	,494**	,483**	,596**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,292	,204	,442	,271	,006	,007	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,646**	,691**	,535**	,597**	,739**	,699**	,554**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reabilitas Kompensasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,785	,792	8

Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

Correlations												
		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .1 0	Total_X2
X2. 1	Pearson Correlation	1	,6 64 **	,3 17	,2 71	,3 57	,4 26 *	,2 79	,2 39	,3 33	,3 23	,626**
	Sig. (2- tailed)		,0 00	,0 88	,1 48	,0 53	,0 19	,1 35	,2 03	,0 72	,0 81	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 2	Pearson Correlation	,6 64 **	1	,4 72 **	,4 03 *	,6 50 **	,6 58 **	,6 32 **	,4 36 *	,3 67 *	,3 19	,829**
	Sig. (2- tailed)	,0 00		,0 08	,0 27	,0 00	,0 00	,0 00	,0 16	,0 46	,0 86	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 3	Pearson Correlation	,3 17	,4 72 **	1	,2 23	,5 31 **	,4 20 *	,3 86 *	,3 15	,2 47	,3 19	,632**
	Sig. (2- tailed)	,0 88	,0 08		,2 37	,0 03	,0 21	,0 35	,0 90	,1 87	,0 86	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 4	Pearson Correlation	,2 71	,4 03 *	,2 23	1	,4 54 *	,1 56	,0 67	,2 69	,2 63	,3 88 *	,554**
	Sig. (2- tailed)	,1 48	,0 27	,2 37		,0 12	,4 11	,7 26	,1 50	,1 61	,0 34	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 5	Pearson Correlation	,3 57	,6 50 **	,5 31 **	,4 54 *	1	,4 73 **	,4 34 *	,3 55	,1 44	,2 57	,693**
	Sig. (2- tailed)	,0 53	,0 00	,0 03	,0 12		,0 08	,0 16	,0 55	,4 48	,1 70	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 6	Pearson Correlation	,4 26 *	,6 58 **	,4 20 *	,1 56	,4 73 **	1	,6 75 **	,4 64 **	,3 96 *	,2 51	,713**
	Sig. (2- tailed)	,0	,0	,0	,4	,0		,0	,0	,0	,1	,000

	tailed)	19	00	21	11	08		00	10	31	81	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 7	Pearson Correlat ion	,2 79	,6 32 **	,3 86 *	,0 67	,4 34 *	,6 75 **	1	,6 49 **	,4 51 *	,2 49	,692**
	Sig. (2- tailed)	,1 35	,0 00	,0 35	,7 26	,0 16	,0 00		,0 00	,0 12	,1 85	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 8	Pearson Correlat ion	,2 39	,4 36 *	,3 15	,2 69	,3 55	,4 64 **	,6 49 **	1	,7 96 **	,4 55 *	,727**
	Sig. (2- tailed)	,2 03	,0 16	,0 90	,1 50	,0 55	,0 10	,0 00		,0 00	,0 11	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 9	Pearson Correlat ion	,3 33	,3 67 *	,2 47	,2 63	,1 44	,3 96 *	,4 51 *	,7 96 **	1	,3 51	,634**
	Sig. (2- tailed)	,0 72	,0 46	,1 87	,1 61	,4 48	,0 31	,0 12	,0 00		,0 57	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2. 10	Pearson Correlat ion	,3 23	,3 19	,3 19	,3 88 *	,2 57	,2 51	,2 49	,4 55 *	,3 51	1	,611**
	Sig. (2- tailed)	,0 81	,0 86	,0 86	,0 34	,1 70	,1 81	,1 85	,0 11	,0 57		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot al_ X2	Pearson Correlat ion	,6 26 **	,8 29 **	,6 32 **	,5 54 **	,6 93 **	,7 13 **	,6 92 **	,7 27 **	,6 34 **	,6 11 **	1
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reabilitas Disiplin Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Y 1 0	Pearson Correlati on	,2 90	,4 63 *	,4 66 **	,5 06 **	,6 21 **	,6 33 **	,7 25 **	,6 78 **	,3 91 *	1	,7 49 **
	Sig. (2- tailed)	,1 21	,0 10	,0 10	,0 04	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 33		,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T ot al – Y	Pearson Correlati on	,6 53 **	,7 29 **	,7 71 **	,7 45 **	,8 20 **	,8 80 **	,7 09 **	,8 51 **	,8 33 **	,7 49 **	1
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,925	,926	10

Lampiran 10

Hasil Uji Data

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

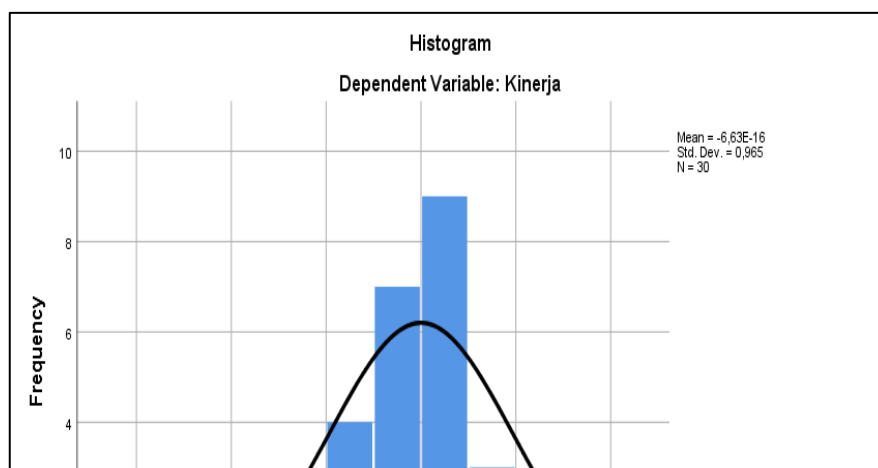
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

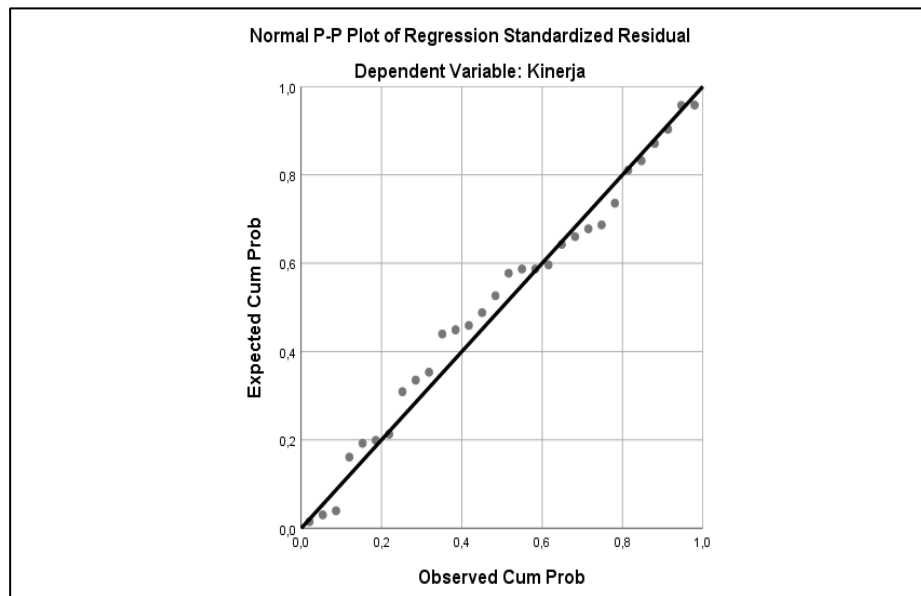
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30127120
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,074
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Charts





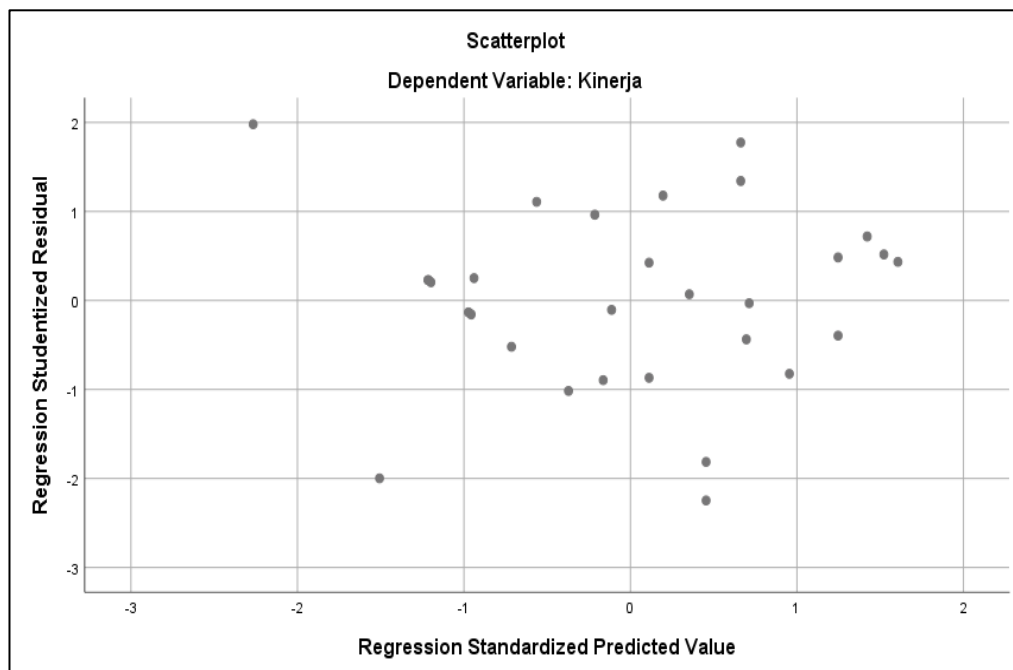
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590		
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732	,924	1,082
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000	,924	1,082

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas



Uji-T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,687	6,762		,545	,590
	Kompensasi	-,057	,166	-,039	-,345	,732
	Disiplin Kerja	,942	,125	,840	7,513	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,387	2	169,694	29,833	,000 ^b
	Residual	153,580	27	5,688		
	Total	492,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,688	,665	2,38498

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

Lampiran 11

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

1. Petunjuk pengisian

- a. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju (5 point)
 - S = Setuju (4 point)
 - KS = Kurang Setuju (3 point)
 - TS = Tidak Setuju (4point)
 - STS = Sangat Tidak Setuju (5 point)
- b. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.
- c. Atas partisipasi Anda saya ucapkan terima kasih.

2. Identitas Responden

- No. Urut responden :
 Nama :
 Jenis Kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)
 Pendidikan Terakhir :
 Usia :

KEPEMIMPINAN (X1)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2. Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3. Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4. Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
5. Anda merasa bisa mengandalkan tujangan kantor untuk pemenuhan kebutuhan					
6. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
7. Perusahaan memperhatikan pemenuhan					

kebutuhan dan fasilitas karyawan					
8. Tunjangan yang diberikan sesuai harapan					

DISIPLIN KERJA (X2)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2. Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan kehadiran/absensi dan ketaatan cukup baik					
3. Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
4. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
5. Ketika mengalami kendala, Saya berusaha mengikuti saran dan arahan dari pimpinan					
6. Saya berusaha mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan					
7. Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh tanpa paksaan dari siapapun					
8. Saya bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang saya punya					
9. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
10. Saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan					

KINERJA PEGAWAI (Y)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
2. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
3. Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					

4. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
5. Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, saya langsung meminta maaf					
6. Saya berusaha tenang dan tidak terburu – buru dalam mengerjakan tugas - tugas di kantor					
7. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja					
8. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
9. Setiap karyawan diharuskan teliti dalam bekerja agar kualitas kerja terpenuhi					
10. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Tengku Imam Wahyudi
 Tempat dan Tanggal Lahir : Tanjung Pura, 28 Februari 2000
 Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 4 dari 5 bersaudara
 Alamat : Jl. T. Amir Hamzah, Gg.Mufakat,
 Langkat
 No. Telepon : 089699778538
 Email : tengkuimam574@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Tengku Syaiful
 Nama Ibu : Almh. Radiah
 Pekerjaan Ayah : -
 Pekerjaan Ibu : -
 Alamat : Jl. T. Amir Hamzah, Gg.Mufakat,
 Langkat

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 050724 Tanjung Pura
 Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Tanjung Pura
 Sekolah Menengah Atas : MA Negeri 2 Tanjung Pura
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah
 Sumatera Utara

Medan, 01 Juli 2022

(Tengku Imam Wahyudi)