

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT TOLAN TIGA INDONESIA  
LABUHAN BATU SELATAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : Wahyudha Pratama**  
**NPM : 1605160302**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 06 Oktober 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : WAHYUDHA PRATAMA  
N P M : 1605160302  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M

**Pembimbing**

Drs. Mhd ELFI AZHAR, M.Si

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

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



**Sekretaris**

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : WAHYUDHA PRATAMA  
NPM : 1605160302  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT TOLAN TIGA  
INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan  
skripsi.

Medan, September 2020

Pembimbing

Drs. Mhd Elfi Azhar, M. Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN IISB SE, M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

IL. JANURI, SE, M.M.M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : WAHYUDHA PRATAMA  
 N.P.M : 1605160302  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan	
4/sep - 2020	Jadwal Pembuatan skripsi contoh pembuatan sampul Uji t dan F	} l		
5/sep - 2020	Rapikan Daftar Isi Vol t Perbaiki ada pengaruh kompensasi dan prestasi		} l	
10/sep - 2020	Perbaiki t tabel Perbaiki pengaruh TP dan keterampilan			} l

Dosen Pembimbing

(Drs. MHD ELFI AZHAR, M. Si)

Medan, September 2020

Diketahui/ Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara**

**Wahyudha Pratama**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : [tpratama530@gmail.com](mailto:tpratama530@gmail.com)

Permasalahan penelitian ini adalah kurangnya prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan yang belum optimal, kompensasi yang diberikan tidak sesuai, seperti pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain akan tetapi kompensasi tambahan yang diterima sama dapat dilihat dari sikap sebagian karyawan yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan rutin, sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda – beda, sehingga membuat ketidakpuasan para karyawan, dari beberapa masalah yang ada didalam PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, penulis membatasi masalah tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan . Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (*sensus*) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*kuisoner*), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Hasil penelitian secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

## **ABSTRACT**

### **The Effect of Compensation and Work Discipline on Work Performance PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara**

**Wahyudha Pratama**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : [tpratama530@gmail.com](mailto:tpratama530@gmail.com)

*The problem of this research is the lack of employee work performance, the employee's work performance is not optimal, the compensation given is not appropriate, such as more work than other employees, but the additional compensation received is the same, it can be seen from the attitude of some employees who are less enthusiastic in doing routine work, There are often misunderstandings among employees that are caused by the many different workloads that employees receive, so as to make employees dissatisfied, from several problems that exist within PT Tolan Tiga Indonesia Indonesia Labuhan Batu Selatan, the author limits the problem of compensation and work discipline for work performance at PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and work discipline on work performance at PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. This research uses associative and quantitative approaches. In determining the sample, this study used a saturation technique (census) where all populations were sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire. To analyze the required data and information, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis techniques, namely using numerical calculations and then drawing conclusions from the test. The results of the study simultaneously that compensation and work discipline have a significant effect on work performance at PT Tolan Tiga Indonesia Indonesia Labuhan Batu Selatan.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Performance.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum wr.wb*

Puji dan syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara”. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah SAW yang telah menjadi suri taula dan bagi umat manusia.

Penulisan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi Pendidikan Strata Satu (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda Sugeng Sarwiyono dan Ibunda Wina Ermita Ritonga yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moral maupun materi kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi

dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M, Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., 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 Drs. Mhd. Elfi Azhar, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi penulis dengan membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal dengan sebaik-baiknya.
9. Seluruh dosen Ekonomi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan proses pendidikan.
10. Bapak Pimpinan dan staff PT Tolan Tiga Indonesia Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.



11. Teman-teman satu angkatan khususnya kelas B Malam Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak terutama mahasiswa lain agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Semoga Allah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Juli 2020

Penulis

Wahyudha Pratama  
Npm.1605160302

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	<b>1</b>
1.2 Identifikasi Masalah .....	<b>5</b>
1.3 Batasan Masalah.....	<b>5</b>
1.4 Rumusan Masalah .....	<b>5</b>
1.5 Tujuan Penelitian .....	<b>6</b>
1.6 Manfaat Penelitian .....	<b>6</b>
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	<b>8</b>
2.1.1 Teori Prestasi Kerja.....	<b>8</b>
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	<b>8</b>
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	<b>9</b>
2.1.1.3 Pengukuran/Indikator Prestasi Kerja .....	<b>10</b>
2.1.2 Teori Kompensasi .....	<b>12</b>
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	<b>12</b>
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	<b>13</b>
2.1.2.3 Pengukuran/Indikator Kompensasi.....	<b>15</b>
2.1.3 Teori Disiplin Kerja .....	<b>17</b>
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	<b>17</b>
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	<b>17</b>
2.1.3.3 Pengukuran/Indikator Disiplin Kerja.....	<b>20</b>
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual .....	<b>21</b>
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.....	<b>22</b>
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	<b>23</b>

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	24
2.3 Hipotesis.....	24
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	26
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	28
3.4 Populasi Dan Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	38
3.6.1.2 Uji Multikolinieritas .....	40
3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas .....	40
3.7 Hipotesis.....	41
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Deskripsi data.....	45
4.1.1.1 Karakteristik responden .....	46
4.1.1.1.1 Berdasarkan jenis kelamin.....	46
4.1.1.1.2 Berdasarkan usia.....	47
4.1.1.1.3 Berdasarkan tingkat pendidikan .....	47
4.1.2.1 Deskriptif variabel penelitian.....	48
4.1.2.1.1 Variabel prestasi kerja .....	48
4.1.2.1.2 Variabel kompensasi.....	49
4.1.2.1.3 Variabel disiplin kerja .....	50
4.2 Hasil analisis data.....	51
4.2.1 Regresi linier berganda .....	51
4.2.1.1 Metode Linear Berganda.....	51
4.2.2 Uji asumsi klasik.....	52
4.2.2.1 Uji normalitas.....	52
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas .....	53
4.2.2.3 Uji heterokedastisitas .....	54
4.2.3 Pengujian hipotesis .....	55
4.2.3.1 Uji t .....	55
4.2.3.2 Uji F .....	60
4.2.3.3 Uji determinasi R <sup>2</sup> .....	62
4.3 Pembahasan.....	62

<b>BAB 5 PENUTUP</b> .....	66
5.3 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan penelitian .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi .....	28
Tabel 3.3 Populasi Dan Sampel .....	29
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	.35
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin .....	.35
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja .....	.35
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas .....	.37
Tabel 4.1 Skala Jawab.....	.45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	.46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Usia .....	.47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	.47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Y (prestasi kerja).....	.48
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 (kompensasi) .....	.49
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 (disiplin kerja).....	.50
Tabel 4.8 Tabel Regresi Linear Berganda.....	.51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	.54
Tabel 4.10 Hasil Uji t X1 dan Y .....	.56
Tabel 4.11 Hasil Uji X2 dan Y .....	.58
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	.60
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	.62

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja .....	22
Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja .....	23
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 3.1 Kriteria pengujian Hipotesis uji t .....	42
Gambar 3.2 Kriteria pengujian Hipotesis uji f .....	43
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedisitasi .....	55
Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.....	58
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2. Sejarah Singkat PT Tolan Tiga Indonesia
- Lampiran 2. Kuesioner (Angket)
- Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 5. Hasil Olahan Data Pls
- Lampiran 6. Pengesahan Skripsi
- Lampiran 7. Berita acara pembimbingan Skripsi
- Lampiran 8. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 9. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 11. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 12. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 13. Surat Izin Riset
- Lampiran 14. Memo
- Lampiran 15. Surat keterangan penelitian / riset

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau instansi/perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi, potensi yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi maka setiap potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut, hendaklah sebaiknya sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Rofi, 2012. hal 2) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur,



disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Dalam suatu instansi/perusahaan prestasi kerja dalam perusahaan itu sangat penting agar karyawan dapat terdorong untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan persaingan antara karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena para karyawan akan mendapatkan keuntungan bagi para karyawan, dimana karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Khair, 2017. hal 6) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari hasil penelitian menurut (Baharuddin, Alhabsyi, & Utami, 2015. hal 63) mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Hal ini berarti apabila kompensasi yang sesuai dengan kinerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja, begitupula juga

sebaliknya. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Sutrisno dalam (Baharuddin, Alhabsyi, & Utami, 2015. hal 59) mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Loana, Swasto, Nurtjahjono, 2014. hal 6) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti apabila karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka prestasi kerja karyawan juga ikut meningkat. Sebaliknya apabila menurunnya disiplin kerja karyawan maka prestasi kerja juga akan menurun.

Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat berprestasi dalam bekerja dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi harus melihat disiplin kerja para karyawannya agar karyawan berprestasi dalam bekerja, dimana dengan adanya disiplin kerja karyawan maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien, Sehingga prestasi kerja karyawan juga meningkat

Perusahaan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengelolaan tanaman kelapa sawit. Berdasarkan hasil survey penulis terdapat

beberapa permasalahan, ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang besaran kompensasi tambahan yang diterima mereka, hal ini disebabkan karena besaran kompensasi tidak sesuai dengan kerjaan yang mereka lakukan. Maka dengan demikian pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain tetapi kompensasi tambahan yang diterima sama. Hal ini berdampak kepada semangat para karyawan dalam bekerja yang cenderung menurun. Ini di buktikan dari sikap sebagian karyawan yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan rutin, kurang begitu respon dengan capaian kinerja perusahaan, jika sudah selesai satu pekerjaan karyawan tidak berkeinginan untuk menanyakan pekerjaan berikutnya Dan ada juga terdapat masalah disiplin kerja, masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam mentaati peraturan jam kerja karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan terdapat juga masalah dalam prestasi kerja masih kurangnya perhatian perusahaan dalam hal prestasi kerja karyawan, sehingga para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Dari fenomena permasalahan diatas dalam PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara, instansi/perusahaan tersebut haruslah memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja agar para karyawan berkeinginan untuk bersaing dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan yang ada di dalam instansi/perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara** ”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sulit diselesaikan. Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidakmerataan kompensasi yang diterima para karyawan, sehingga para karyawan merasa tidak puas padahal kerja yang didapat sama.
2. Masih kurangnya kedisiplinan para karyawan dalam mentaati peraturan jam kerja karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu.
3. Masih kurangnya perhatian perusahaan dalam prestasi kerja karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi kompensasi dan disiplin kerja, Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap tidak pada karyawan lain (honorer. Atsourcing).

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara?
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Universitas / Perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera

Utara mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Prestasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut (Baharuddin, Alhabsyi, & Utami, 2015. hal 59) prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Hasibuan dalam (Paramitha & Wijayanto, 2012. hal 3) menjelaskan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

(Anita, Aziz, & Yunus, 2013. hal 69) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Prestasi kerja menurut (Karim, 2013. hal 516) menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-

keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan (Widianta, I Gede, 2007. hal 3) menguraikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan proses dan hasil yang dikerjakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi/perusahaan sehingga instansi/perusahaan memberikan umpan balik.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, menurut (Baharuddin, Alhabsyi, & Utami, 2015. hal 64) adalah sebagai berikut :

1. Kelayakan
2. Keadilan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kelayakan, yaitu adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Keadilan, yaitu adanya pemberian prestasi kerja yang adil dalam instansi/perusahaan bagi karyawan.

Selanjutnya (Ratnasari & Hartati, 2019. hal 2) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :



1. Kemampuan
2. Motivasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kemampuan, artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Motivasi, dapat diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

Selanjutnya (Wahyuni, 2014. hal 4) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kecakapan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kesungguhan waktu

### **2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator prestasi kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari prestasi kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017. hal 28) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

3. Keandalan
4. Sikap pegawai

Indikator prestasi kerja menurut (Susana, 2009. hal 539) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas adalah target pekerjaan yang berhasil dilakukan.
2. Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan misalnya kerapian hasil kerja dan tingkat kesalahan seperti ketidakteelitian dan frekuensi komplain dari nasabah.
3. Kehadiran di tempat kerja (absensi) adalah tingkat kehadiran (ketidakhadiran) karyawan.
4. Sikap kooperatif (kerjasama) adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan menurut (Sisca, Chandra, Sinaga, Revida, Purba, Butar-butur, Munsarif, Simamarta, 2020. hal 100) adalah :

1. Kerja sama

Kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-sebesarnya.

2. Tanggung jawab

Hal ini merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang dilakukan.

### 3. Kepemimpinan

Kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

### 4. Kedisiplinan

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

## **2.1.2 Teori Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Riniwati, 2016, hal 181) kompensasi adalah imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai.

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

Sedangkan (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017. hal 198) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima sebagai karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi adalah adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan sebagai pengganti jasa atas adanya perintah dari perusahaan kepada para karyawan agar mendapatkan hasil dari pekerjaan mereka pada perusahaan.

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut (Syarifuddin, Kamal, Sembiring, Siregar, & Rosdaniah, 2016. hal 121) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan.
2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain.
3. Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.
4. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan yaitu, Sebagian besar teori mengenai kepuasan tenaga kerja ditentukan oleh perbandingan yang dibuatnya antara apa yang diterimanya dan berapa yang seharusnya (menurut keinginan) diterima oleh tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain yaitu, perasaan tidak puas seorang tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diterima tenaga kerja lain yang posisinya sama dengannya.

3. Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain yaitu, seringkali tenaga kerja salah tanggap mengenai kompensasi yang mereka terima. Hal ini disebabkan antara lain karena pada kebanyakan perusahaan, kompensasi orang seorang, hasil pengamatan pengupahan, imbalan dan hasil pengukuran kinerja disimpan sebagai bahan rahasia.
4. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya yaitu, dari berbagai studi, menunjukkan bahwa dua kompensasi (intrinsik dan ekstrinsik) sifatnya amat penting dan memiliki pengaruh langsung yang besar pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya (Arifin, 2017. hal 95) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Faktor internal organisasi
2. Faktor pribadi karyawan
3. Faktor eksternal

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor internal organisasi yaitu, faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja.
2. Faktor pribadi karyawan yaitu, faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.
3. Faktor eksternal yaitu, faktor yang mengacu pada hukum pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) karyawan lebih dari

permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.

### **2.1.2.3 Indikator kompensasi**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kompensasi bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kompensasi yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Dwijayanti & Dew, 2015. hal 4283) adalah :

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Bonus
4. Kompensasi non finansial

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Gaji

Balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan.

2. Tunjangan

Disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

3. Bonus

Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.

#### 4. Kompensasi non finansial

Penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang.

Indikator menurut (Khair, 2017. hal 191) adalah sebagai berikut :

##### 1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

Rata – rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

##### 2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata – rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

##### 3. Penentuan bayar individu

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata – rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

##### 4. Metode pembayaran

Ada 2 (dua) metode pembayaran yaitu pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode yang didasarkan pada pembagian hasil.

##### 5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama mengembangkan standar kompensasi

dan meningkatkan fungsinya, kedua mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

### **2.1.3 Teori Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Amiruddin, 2019. hal 21) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku.

Selain itu menurut Simamora dalam (Loana, Swasto, Nurtjahjono, 2014. hal 2) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut wursanto dalam (Hidayat & Taufiq, 2012. hal 83) disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sebuah sistem yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang ada di dalam instansi/perusahaan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam instansi/perusahaan.

#### **2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut hasibuan dalam (Dunggio, 2013. hal 526) adalah sebagai berikut :



1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat (WASKAT)
6. Sanksi/hukuman
7. Ketegasan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas,

bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinanyang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

Selanjutnya menurut (Afandi, 2016. hal 10) adalah :

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

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator disiplin kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari disiplin kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019. hal 9) 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 tata 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 di perusahaan

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

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Mohtar, 2019. hal 46)

adalah sebagai berikut :

1. Patuh dan taat pada penggunaan jam kerja.
2. Mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi.

Selain itu menurut (Agustini, 2011. hal 73) indikator disiplin kerja

adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggung jawab

## **2.2 Kerangka Konseptual**

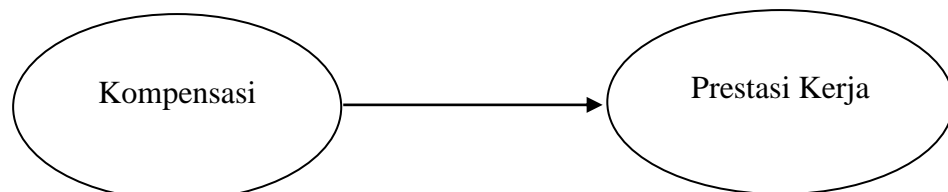
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Setiawan, 2016. hal 3) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karena pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Sunarsi, 2019. hal 122); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, 2016); (Arifin, 2017); (Jufrizen, 2018); (Mutholib, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Dari teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka semakin sesuai kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan, begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan menurunkan prestasi kerja.



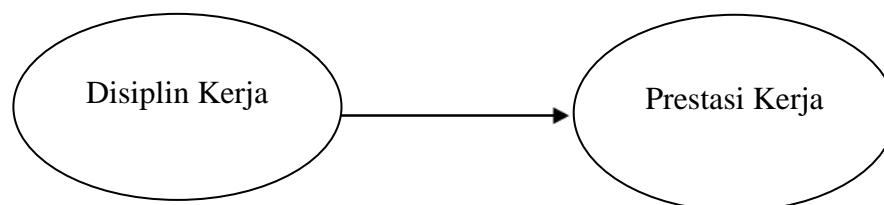
**Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Rivai dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019. hal 5) disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Jufrizen, 2016); (Arianty, 2016); (Arda, 2017); (Jufrizen, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2019); (A. E. Nasution & Lesmana, 2018); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dan (Tanjung, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Dengan demikian, jika rasa disiplin kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan juga sebaliknya tingkat disiplin kerja rendah maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

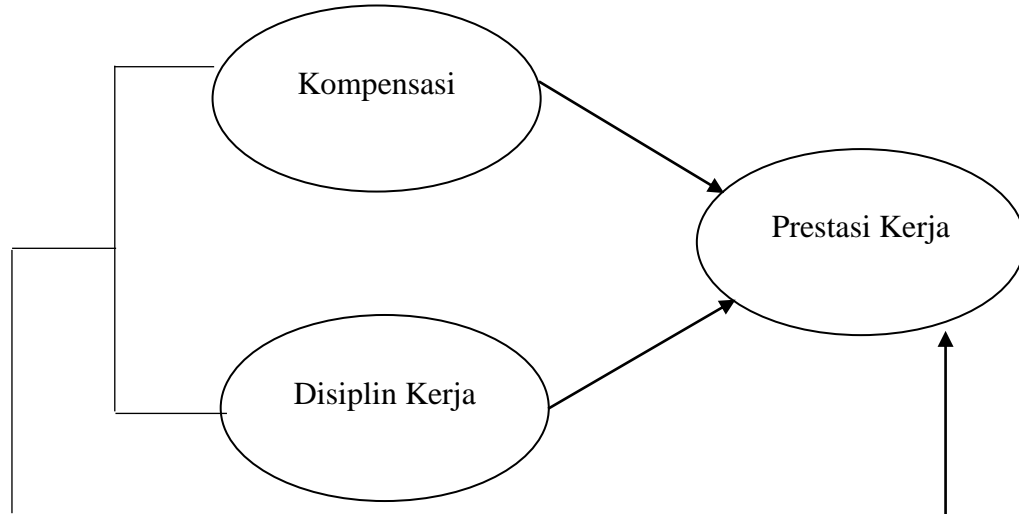


**Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja**

### 2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Artinya, apabila kompensasi yang di berikan sesuai maka prestasi kerja akan meningkat dan jika disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Krismasari & Frianto, 2014. hal 1590); (Umboh, Tewal, & Adolfina, 2016. hal 573) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka

hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja krayawan di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Asosiatif dan Kuantitatif. Menurut (Adare & Lenzun, 2014) penelitian asosiatif adalah suatu artinya penelitian yang menjelaskan pengaruh dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Sopiah dalam (Bintoro, Utami, & Hakam, 2013) data kuantitatif adalah pendekatan yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Literatur</b>
Prestasi Kerja (Y)	Menurut (Anita, Aziz, & Yunus, 2013. hal 69) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja.	Kualitas kerja	(Mangkunegara, 2017. hal 28)
		Kuantitas kerja	
		Keandalan	
		Sikap pegawai	
Kompensasi (X1)	Menurut (Jufrizen, 2018) menjelaskan kompensasi adalah balas jasa/upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi	(Khair, 2017. hal 191)
		Struktur pembayaran	
		Penentuan bayaran individu	
		Metode pembayaran	
		Kontrol pembayaran	

Disiplin kerja (X3)	Menurut (Amiruddin, 2019, hal 21) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.	Tingkat kehadiran	(Agustini, 2011. hal 73)
		Ketaatan pada atasan	
		Kesadaran bekerja	
		Tanggung jawab	

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilaksanakan di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara di Perlabian, Kp. Rakyat, Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2020 sampai dengan September 2020

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data			■													
2	Pengajuan judul				■												
3	Pengumpulan teori					■	■	■	■								
4	Pembuatan proposal					■	■	■	■								
5	Bimbingan proposal					■	■	■	■								
6	Seminar proposal									■							
7	Bimbingan skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang meja hijau																■

Sumber : Data diolah peneliti 2020

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sabar dalam (Nurdin & Hartati, 2019. hal 91) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara yang berjumlah 467 orang.

**Tabel 3.3 Karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan,  
Sumatera Utara**

No	Bagian	Populasi
1	Mandor Harvesting	11
2	Mechanic	12
3	Office Servant	1
4	Driver Jeep	7
5	Harvester	206
6	Driver Tractor	9
7	Manuring	34
8	Operator Backhoe Loader	2
9	Mandor 1	4
10	Primary School Teacher	5
11	Carpenter	13
12	Head Mechanic	1
13	Kindergaten Teacher	10
14	Tally Clerk	11
15	Helper Dump Truck	20
16	Driver Dump Truck	10
17	Waterman	6
18	Upkeep Field - Mature	4
19	Electrician	3
20	Gardener Emplacement	3
21	Field Supervision	12
22	Upkeep Field - Immature	15
23	Midwives	3

24	Gardener Staff House	3
25	Payroll Clerk	1
26	Operator Road Grader	1
27	Driver School Bus	2
28	Mudim	5
29	Helper Road Grader	1
30	Office Clerk	2
31	Spraying	18
32	Nursery Mandor	1
33	P & D Census	8
34	Fire and Animal Guard	1
35	Material Clerk	1
36	Baby Sitter	6
37	Manuring by Spreader	2
38	Upkeep Tennis Court	1
39	Servant Guest House	2
40	Accounting Clerk	1
41	P & D Treatment	1
42	Operator Grass Mower	1
43	Helper School Bus	1
44	Division Clerk	4
45	General Clerk/RSPO	1
46	Transport Clerk	1
	Total	467

*Sumber : PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara*

### 3.4.2 Sampel

Menurut Suharsimi arikunto dalam (Tarjo, 2019. hal 47) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel, apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, maksudnya ialah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Menurut Umar (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 59)

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.10.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{467}{1+(467 \times 10\%^2)} = \frac{467}{1+(467 \times 0,1^2)} = 82,36 = 82$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 82 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara maka didapatkan hasil sebesar 82 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Mandor Harvesting	11	2
2	Mechanic	12	2
3	Office Servant	1	-
4	Driver Jeep	7	1
5	Harvester	206	36
6	Driver Tractor	9	2
7	Manuring	34	6
8	Operator Backhoe Loader	2	-
9	Mandor 1	4	1
10	Primary School Teacher	5	1
11	Carpenter	13	2
12	Head Mechanic	1	-
13	Kindergaten Teacher	10	2
14	Tally Clerk	11	2
15	Helper Dump Truck	20	4
16	Driver Dump Truck	10	2

17	Waterman	6	1
18	Upkeep Field – Mature	4	1
19	Electrician	3	1
20	Gardener Emplacement	3	1
21	Field Supervision	12	2
22	Upkeep Field - Immature	15	3
23	Midwives	3	1
24	Gardener Staff House	3	1
25	Payroll Clerk	1	-
26	Operator Road Grader	1	-
27	Driver School Bus	2	-
28	Mudim	5	1
29	Helper Road Grader	1	-
30	Office Clerk	2	-
31	Spraying	18	3
32	Nursery Mandor	1	-
33	P & D Census	8	1
34	Fire and Animal Guard	1	-
35	Material Clerk	1	-
36	Baby Sitter	6	1
37	Manuring by Spreader	2	-
38	Upkeep Tennis Court	1	-
39	Servant Guest House	2	-
40	Accounting Clerk	1	-
41	P & D Treatment	1	-
42	Operator Grass Mower	1	-
43	Helper School Bus	1	-
44	Division Clerk	4	1
45	General Clerk/RSPO	1	-
46	Transport Clerk	1	-
	Total	467	82

Maka pada tabel diatas penelitian angka sampel dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di bawah ini yaitu :

$$\text{Angka sampel bagian} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Jadi, pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$\text{Angka sampel (Mandor Harvesting)} = \frac{11}{467} \times 82 = 1,93 = 2$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 65). Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian dan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

#### 2) Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden cukup banyak. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, dengan menggunakan skala *likert*.

Selanjutnya Angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika



instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 76).

a) Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

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

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$  = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$  = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum xi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

b) Kriteria pengujian validitas instrument

- (1) Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05), maka butir instrument valid.
- (2) Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan

sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05), maka butir instrument tidak valid. (Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, 2018, hal. 19-20).

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No.Pertanyaan	Nilai Kolerasi	Probabilitas	Ket
1	0,664	0,000 < 0.05	Valid
2	0,701	0,000 < 0.05	Valid
3	0,594	0,000 < 0.05	Valid
4	0,669	0,000 < 0.05	Valid
5	0,669	0,000 < 0.05	Valid
6	0,590	0,000 < 0.05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Disiplin (X<sub>2</sub>)**

No.Pertanyaan	Nilai Kolerasi	Probabilitas	Ket
1	0,433	0,000 < 0.05	Valid
2	0,691	0,000 < 0.05	Valid
3	0,561	0,000 < 0.05	Valid
4	0,421	0,000 < 0.05	Valid
5	0,397	0,000 < 0.05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Prestasi Kerja (Y)**

No.Pertanyaan	Nilai Kolerasi	Probabilitas	Ket
1	0,587	0,000 < 0.05	Valid
2	0,543	0,000 < 0.05	Valid
3	0,682	0,000 < 0.05	Valid
4	0,687	0,000 < 0.05	Valid

5	0,587	0,000 < 0.05	Valid
6	0,535	0,000 < 0.05	Valid
7	0,729	0,000 < 0.05	Valid
8	0,651	0,000 < 0.05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

## 2. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 80). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 82).

- a) Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

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

Arikunto dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

- b) Kriteria pengujian reabilitas
- (1) Jika nilai cronbach alpha  $> 0.6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
  - (2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha)  $< 0,6$  maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya) (Juliandi, Irfan, Manurung. 2018, hal. 22).

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Kompensasi	0,758	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,664	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,754	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawab dari rumusan masalah yang akan meneliti dari masing-masing variable. Variable bebas (kompensasi dan disiplin kerja) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikatnya prestasi kerja, baik secara simultan dan parsial. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini :

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab dan akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014)

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  : Koefisien regresi

Besarnya Konstanta terlihat dari dalam a dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dari b. Dengan kriteria yang digunakan untuk melakukan analisis regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Tujuan pengujian ini adalah untuk mendeteksi adanya penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi pada regresi berganda. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Hal ini untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda telah dapat digunakan. Maka ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus peneliti penuhi untuk bisa menggambarkan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003; Santoso, 2000, Arif, 1993) dalam buku (Juliandi, Irfan, & Dkk, 2018, p. 55). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 55) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

a. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji kolmogorov smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

1. Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang normal.
2. Jika angka signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

### 3.1.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 161) “Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 162) “ jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik point-point menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas”.

### 3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting. Karen berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 122)

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. (Setiawan, 2016. hal 3)

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

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r<sup>2</sup> = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika probabilitas < 0,05 (sig < a0.05) atau t hitung >t tabel.
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika probabilitas > 0,05 (sig>a0,05) atau t hitung <t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

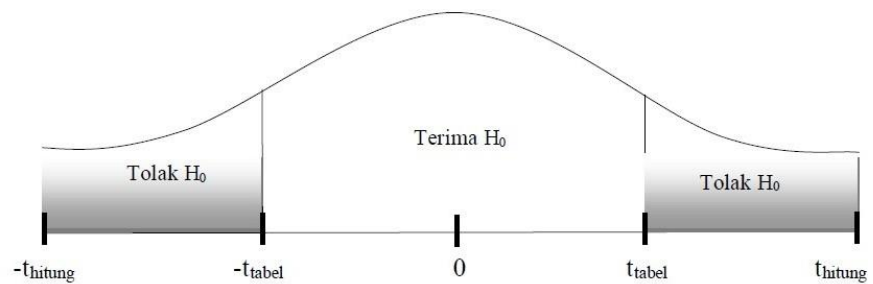
α= 5%. Df = n -2



2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kesimpulan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $< \alpha_{0,05}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas  $> \alpha_{0,05}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56)



**Gambar 3.1**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

b. Uji F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

(Setiawan, 2016. hal 3)

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

$F = F$  hitung yang selanjtnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Bentuk Pengujian :

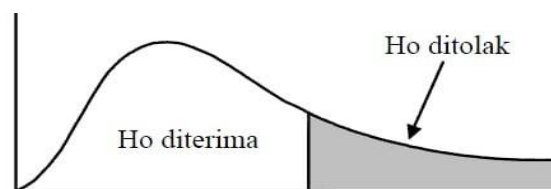
- 1) Tolak  $H_0$  jika probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ) atau  $F$  hitung  $> F$  tabel.
- 2) Terima  $H_0$  jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $F$  hitung  $< F$  tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.  
 $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - 2$
- 2) Jika  $f$  hitung  $< f$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kesimpulan jika  $f$  hitung  $> f$  tabel dan probabilitas  $< \alpha 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika  $f$  hitung  $< t$  tabel dan probabilitas  $> \alpha 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56)



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### c. Koefisien Determinasi

Menurut (Melmusi, 2017) Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R squared digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi, dengan kata lain R squared menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau dalam persentase dari mulai 0 sampai dengan 100%.

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase kontribusi

Kriteria uji  $R^2$  atau R Square ini adalah dari 0 – 1, jika nilai  $R^2$  lebih besar sama dengan 0,5 maka sebagian besar variasi nilai variabel dependen ditentukan oleh peran dari variasi variabel independen. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 58)

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. (2) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan, dan (3) pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan yang berjumlah 467 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner, dimana jumlah pertanyaan untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebanyak 8 pertanyaan, untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki sebanyak 6 pertanyaan dan untuk variabel prestasi kerja (Y) memiliki 5 pertanyaan. Setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Skala Jawaban**

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 10 (12,2%) responden,usia 31-40 tahun berjumlah 25 (30,5%) responden,usia 41-51 tahun berjumlah 42 (51,2%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 5 (6,1%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 42 orang (51,2%).

#### **4.1.1.1 Karakteristik Responden**

##### **4.1.1.1.1 Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	60	73,2%
2	Perempuan	22	26,8%
Jumlah		82	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari 82 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan terdiri dari 60 orang laki-laki (73,2%) dan 22 orang perempuan (26,8%). dapat disimpulkan bahwa Laki-Laki merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 60 orang (73,2%).

##### **4.1.1.1.2 Berdasarkan Usia**

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	10	12,2%
2	31-40 Tahun	25	30,5%
3	41-51 Tahun	42	51,2 %
4	51-60 Tahun	5	6,1%
Jumlah		82	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 10 (12,2%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 25 (30,5%) responden, usia 41-51 tahun berjumlah 42 (51,2%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 5 (6,1%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 42 orang (51,2%).

#### 4.1.1.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA	30	36,6%
2	Diploma (D3)	12	14,6%
3	S1	40	48,8%
4	S2	0	0%
Jumlah		82	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S2 terdiri dari 0 (0%), responden S1 terdiri dari 40 (48,8%), responden D3 terdiri dari 12 (14,6%),

responden SMA terdiri dari 30 (36,6%). Dapat disimpulkan tingkat S1 yang lebih dominan.

#### 4.1.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

##### 4.1.2.1.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)**

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Kualitas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.	0%	0%	3,7%	53,7%	42,6%
2	Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas yang baru yang diberikan.	0%	0%	1.30%	63,5%	35,2%
	<b>Kuantitas</b>					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.	0%	0%	0%	57,4%	42,6%
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan	0%	0%	0%	50%	50%
	<b>Disiplin kerja</b>					
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	0%	0%	1.30%	57,4%	41,3%
6	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	0%	0%	0%	60%	40%
	<b>. Inisiatif</b>					
7	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.	0%	0%	2,5%	54,9%	42,6%
	<b>Kerja sama</b>					
8	Kemampuan saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain.	0%	0%	1,30%	54,9%	43,8%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel prestasi kerja yang ada di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan dengan jumlah

responden sebanyak 82 dengan 8 butir pertanyaan, Dari pertanyaan yang disebarkan peneliti, Responden lebih dominan menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik, karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN dapat disimpulkan pernyataan yang lebih besar menjawab Setuju dan sangat setuju adalah pernyataan no 2 dan 4

#### 4.1.2.1.2 Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Kompensasi)**

No	Pernyataan Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Tingkat Bayaran</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	0%	0%	1,30%	64,7%	34%
	<b>Struktur Pembayaran</b>					
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	0%	0%	0%	63,5%	36,5%
3	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	0%	0%	1,30%	52,5%	46,2%
	<b>Penentuan Bayaran Individu</b>					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	0%	0%	1,30%	63,5%	35,2%
	<b>Metode Pembayaran</b>					
5	saya mendapatkan gaji bulanan dengan via transfer	0%	0%	0%	64,7%	35,3%
	<b>Kontrol Pembayaran</b>					
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.	0%	0%	2,5%	58,6%	38,9%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel prestasi kerja yang ada di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan dengan jumlah responden sebanyak 82 dengan 8 butir pertanyaan, Dari pertanyaan yang disebarkan peneliti, Responden lebih dominan menjawab setuju dan sangat



setuju. Hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik, karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih besar menjawab Setuju dan sangat setuju adalah pernyataan no 1 dan 3.

#### 4.1.2.1.3 Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja)**

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Kehadiran</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	0%	0%	1,30%	59,8%	61,1%
	<b>Tata Cara Kerja</b>					
2	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan.	2,5%	6,1%	13,5%	59,8%	18,1%
	<b>Ketaatan Pada Atasan</b>					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.	0%	0%	2,5%	74,4%	23,1%
	<b>Kesadaran Bekerja</b>					
4	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.	0%	0%	3,7%	68,3%	28,1%
	<b>Tanggung Jawab</b>					
5	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.	0%	0%	0%	57,4%	42,6%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel prestasi kerja yang ada di PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan dengan jumlah responden sebanyak 82 dengan 8 butir pertanyaan, Dari pertanyaan yang disebarakan peneliti, Responden lebih dominan menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik, karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih besar menjawab Setuju dan sangat setuju adalah pernyataan no 3 dan 1

## 4.2. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

### 4.2.1 Regresi Linier Berganda

#### 4.2.1.1 Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 4.8 Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000
	Kompensasi (X1)	.182	.147	.137	1.238	.219
	Disiplin (X2)	.546	.183	.332	2.994	.004

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)  
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 18,885 + 0.182X_1 + 0.546 X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

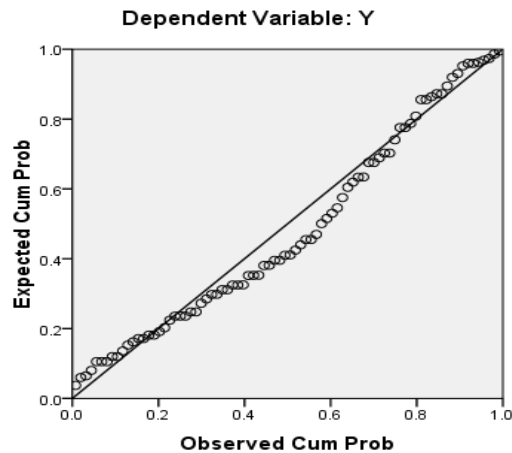
- 1) Jika kompensasi dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka prestasi kerja bernilai sebesar 18,885 .
- 2) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,182 atau 18,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,546 atau 54.6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

### **4.2.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas 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. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1**  
**Hasil Pengujian normalitas**

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

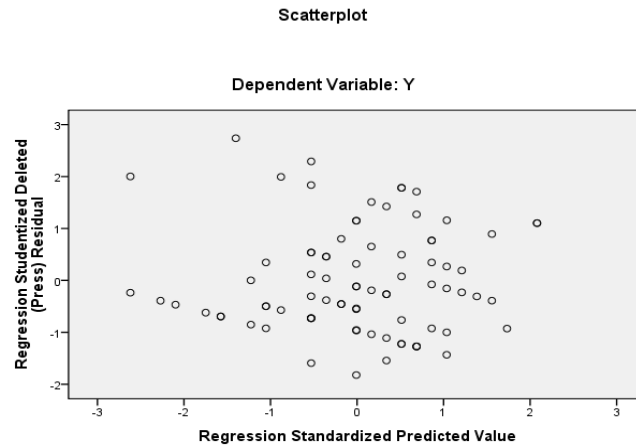
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000			
	Kompensasi (X1)	.182	.147		.137	1.238	.219	.860	1.163
	Disiplin (X2)	.546	.183		.332	2.994	.004	.860	1.163

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)  
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

#### 4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1. Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian :

- 1) Tolak  $H_0$  jika probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ) atau t hitung  $> t$  tabel.
- 2) Terima  $H_0$  jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau t hitung  $< t$  tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 3) Jika t hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - 2$
- 4) Jika t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kesimpulan jika t hitung  $> t$  tabel dan probabilitas  $< \alpha 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika t hitung  $< t$  tabel dan probabilitas  $> \alpha 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56)

#### a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap prestasi kerja, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 16 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji-t  $X_1$  Dan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000
	Kompensasi (X1)	.182	.147	.137	1.238	.219
	Disiplin (X2)	.546	.183	.332	2.994	.004

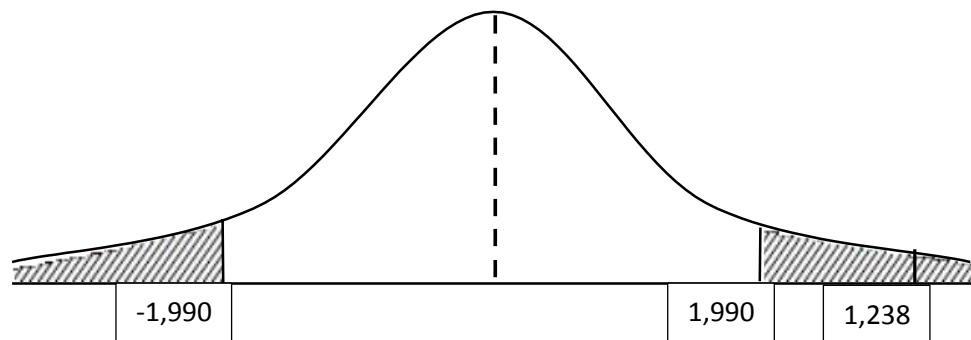
Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)  
 Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 1,238 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $82-2=80$ ), di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja, dalam hal ini t hitung ( $1,238 <$  t tabel ( $1,990$ ), dapat disimpulkan berarti terdapat tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,219 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,219 >$  0,05 sehingga  $H_0$  diterima ini berarti ada pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Hasil keputusan uji yaitu  $H_0$  diterima, karena  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$ , yaitu  $1,238 <$   $1,990$  dan nilai tidak signifikansi  $0,219 >$  0,05.



**Gambar 4.3**  
**Pengujian hipotesis Kompensasi terhadap Prestasi Kerja**



Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

**b) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, secara individual terhadap prestasi kerja, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 16 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t  $X_2$  dan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000
	Kompensasi (X1)	.182	.147	.137	1.238	.219
	Disiplin (X2)	.546	.183	.332	2.994	.004

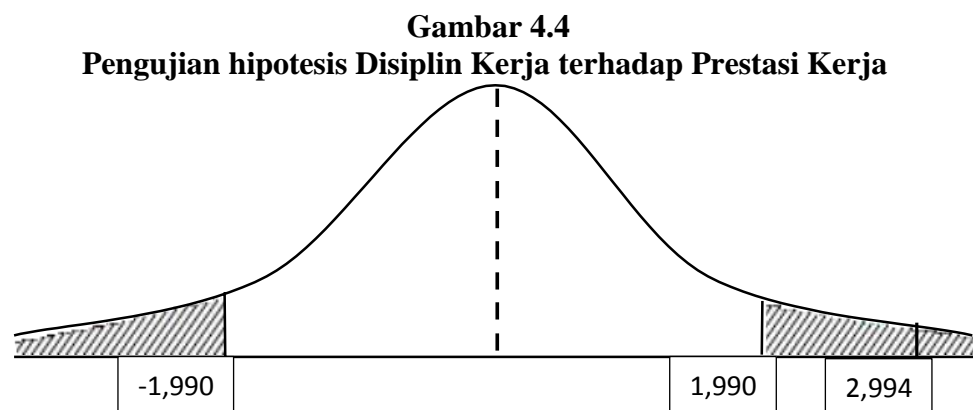
Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)  
 Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,994 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - 2$

(82-2=80), di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, dalam hal ini t hitung (2,994)  $>$  t tabel (1,990), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,004 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,004  $<$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Hasil keputusan uji yaitu  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 2,994  $>$  1,990 dan nilai signifikansi, yaitu 0,004  $<$  0,05.



Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

### 4.2.3.2 Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengolahan data spss tentang Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji f**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.657	2	44.328	7.715	.001 <sup>a</sup>
	Residual	453.892	79	5.745		
	Total	542.549	81			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (y1)

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (x2), Kompensasi (x1)

Sumber :Pengolaan Data SPSS

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 82-2-1 = 79 \text{ adalah } 3,11$$

Dari tabel 4-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 7,715 kemudian nilai signya adalah 0,001

Ho : $\beta=0$ , artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Ho : $\beta\neq 0$ , artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Bentuk Pengujian :

- 1) Tolak  $H_0$  jika probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ) atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ .
- 2) Terima  $H_0$  jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ .

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

$$\alpha = 5\%. Df = n - 2$$

- 2) Jika  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kesimpulan jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  dan probabilitas  $< \alpha 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  dan probabilitas  $> \alpha 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56)

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh  $F \text{ hitung}$  untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 7,715 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $82 - 2 - 1 = 79$ ), di peroleh  $F \text{ tabel}$  3,11. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, di dalam hal ini  $F \text{ hitung} = 7,715 > F \text{ tabel} = 3,11$  Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $F$  yakni  $\text{sig}$  adalah 0,001 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $\text{sig}$   $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif

yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Keputusan uji  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $7,715 > 3,11$  dan nilai signifikansi, yaitu  $0,001 < 0,05$ .

#### 4.2.3.3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.142	2.39697

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variabel : Prestasi Kerja (Y)

Sumber :Pengolaan Data SPSS

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,163 \times 100\% \\ &= 16,3 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R Square yang diperoleh sebesar 0,163 (16,3 %) , variasi variabel prestasi kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 83,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 4.3 Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 1,238 < t_{tabel}$

1,990 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah  $H_a$  diterima sehingga  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,182. membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar  $0,219 > 0,05$  hal ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja menghasilkan nilai positif dan tidak signifikan pada karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Temuan ini memberi arti bahwa (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat; (2) nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa kompensasi tidak mempengaruhi prestasi kerja.

Dengan demikian sejalan dengan pendapat, (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016) yang menyimpulkan tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

## **2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,994 >  $t_{tabel}$  1,990 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara

disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,546 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar  $0,004 < 0,05$  hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja menghasilkan nilai positif dan signifikan pada karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Temuan ini memberi arti bahwa (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja.

Dengan demikian sejalan dengan pendapat, (Rep et al., 2016) yang menyimpulkan tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

### **3) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 7,715 sedangkan f tabel 3,11 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,163 atau sama dengan 16,3%, sisanya 83,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN, maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut:

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara parsial  $t_{hitung}(1,238) < \text{dari } t_{tabel} (1,990)$  dan  $\text{sig } 0,219 > 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial  $t_{hitung} (2,994) > \text{dari } t_{tabel} (1,990)$  dan  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial  $F_{hitung} (7,715) > \text{dari } F_{tabel} (3,11)$  dan  $\text{sig } 0,001 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Setelah dilakukan analisis statistik diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah disiplin kerja, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja itu sendiri, akan tetapi kompensasi juga harus diperhatikan dan dipertahankan walaupun tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena kompensasi memiliki nilai positif terhadap prestasi kerja, jika kompensasi diberikan lebih baik lagi dari sebelumnya maka akan lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 2) Sebaiknya PT TOLAN TIGA INDONESIA LABUHAN BATU SELATAN juga harus selalu memperhatikan disiplin kerja, jika perusahaan memperhatikan masalah disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan juga akan mendorong para karyawan bersaing dalam hal prestasi kerja.
- 3) Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada diperusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja dalam memprediksi prestasi kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan prestasi kerja. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap prestasi kerja, seperti: kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan penempatan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi

yang mempengaruhi kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline*(menurun).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adare, D., & Lenzun, J. (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Kartu Prabayar Telkomsel. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1237–1245.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian Dan Perdagangan Kabutpaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- 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., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi

Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.

Bintoro, J. A., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 141–150.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.

Dwijayanti, M. N., & Dew, A. . S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

Jufrizen, J. (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., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: AQLI.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.

Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

Krismasari, D., & Frianto, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(4), 1584–1592.

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019a). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.

Loana, S. I., Swasto, B., Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Kerja, D., & Kerja, P. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–8.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.

Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial

Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.

Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jepara: Unisnu Press.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah, Ed.). Surabaya: Media Sahabat Cendikia.

Paramitha, C. C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 1–11.

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.

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). No Title. In N. D. Anggraeni & A. Eliyana (Eds.), *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Qiara Media.

Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1).

Setiawan, G. A. (2016). *Prestasi Kerja Karyawan Pt Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016*. 8(2), 1–10.

Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, ... Silitonga, H. P. (2020). *Teori - Teori Sumber Daya Manusia* (J. Simarmata, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 13(3), 534–546.
- Syaifuddin, Kamal, B., Sembiring, H., Siregar, Z., & Rosdaniah. (2016). No Title. In A. Ikhsan (Ed.), *Studi Kelayakan Bisnis*. Medan: Madenatera.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umboh, L. W., Tewal, B., & Adolfina. (2016). Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 566–574.
- Wahyuni, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Widianta, I Gede, D. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Manajemen*, 4(1), 105.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>



# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Wahyudha Pratama  
NPM : 1605160302  
Tempat dan Tanggal Lahir : Rantau Prapat, 02 Desember 1996  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 (satu) Dari 3 (tiga) Bersaudara  
Alamat : Komp.Alamanda Blok D No 33  
No. Telephone : 082172463993  
Email : [tpratama530@gmail.com](mailto:tpratama530@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sugeng Sarwiyono  
Nama Ibu : Wina Ermita Ritonga  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Bagan Batu km 3,5  
No. Telephone : 082156929151

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Namira Islamic School Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Sultan Iskandar Muda Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 2 Palangkaraya  
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, Agustus 2020

( Wahyudha Pratama )

# Sejarah Singkat PT. Tolan Tiga Indonesia

Pada bagian umumnya PT. Tolan Tiga Indonesia ini, penulis menguraikan sejarah berdirinya, kegiatan usaha, struktur organisasi dan Visi-Misi PT. Tolan Tiga Indonesia.

## 1. Sejarah Singkat PT. Tolan Tiga Indonesia

Produk minyak kelapa sawit di Indonesia meningkat dengan cepat pada tahun terakhir ini, sejalan dengan peningkatan luas areal perkebunan kelapa sawit tersebut. Kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak yang berperan penting dalam perekonomian dunia, baik sebagai bahan baku industri dalam negeri maupun luar negeri. Pada saat ini tanaman kelapa sawit di Indonesia diusahakan oleh perkebunan pemerintah, swasta, dan perkebunan rakyat.

Pada awalnya perusahaan ini bernama *Societe International de Plantation et de Finance*, SA (SA SIPEF NV) didirikan pada tahun 1919 di Belgia dan mulai bergerak membangun kegiatan usaha sektor perkebunan di Indonesia sejak tahun 1921, diantaranya perusahaan perkebunan di Indonesia terletak di Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Aceh Timur, dan Jawa Barat.

Pada tahun 1961 didirikan suatu perseroan terbatas bernama PT Perusahaan Perkebunan Tolan Tiga Indonesia berkedudukan di Jakarta dengan akte pendirian No. 40 tertanggal 7 September 1961 yang dibuat dihadapan Notaris, Profesor Meester Raden Soedja di Jakarta. Akte pendirian ini telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia tanggal 5 Desember 1961 dengan No. 97. Sampai saat ini perusahaan SA SIPEF NV yang merupakan singkatan dari "*Societe International de Plantation et de Finance*" masih berkedudukan di Belgia, merupakan grup usahawan besar internasional dan terdaftar di pasar bursa di Belgia dan Switzerland. Beberapa tahun kemudian berdasarkan akte perubahan nama perseroan dari PT Perusahaan Perkebunan Tolan Tiga Indonesia menjadi PT Perusahaan Perkebunan Platiluban di hadapan Notaris Prof. Meester Raden Soedja. Pada tahun 1964 pemerintah Indonesia mengambil alih semua perusahaan-perusahaan asing yang berdomisili di Indonesia. Pada tahun 1968 Pemerintah RI mengembalikan semua kepemilikan, pengusaha dan perusahaan perkebunan sebagaimana yang ditetapkan dalam naskah perjanjian bersama antara pemerintah Indonesia dengan:

1. *The SIPEF Group (Societe Internationale de Plantation et de Finance)* tertanggal 29 April 1968.
2. *The Anglo Sumatera Estate Agency LTD Group Of Companies* tertanggal 11 Mei 1968.
3. *The Holding Jabelmat Sa dan Sa Samuba* tertanggal 11 Mei 1968.
4. *The Timbang Deli (Sumatera) Rubber Company, Limited* tertanggal 24 Juni 1968.

Pada masa orde baru tersebut, tepatnya tanggal 29 April 1968 PT Epera Satu dikembalikan kepada pemiliknya PT SIPEF dan sekitar tanggal 13 Mei 1968, PT Dwikora Tiga juga dikembalikan kepada pemiliknya yaitu PT Anglo Sumatera.

Pada tanggal 24 Desember 1971, kedua perusahaan tersebut bergabung kembali dengan nama *Societe International de Plantation et de Finance Medan Agency* Indonesia disingkat PT SIPEF Medan Indonesia dan sebagai tindak lanjut proses pengembalian perusahaan-perusahaan tersebut pada tahun 1968, maka sebagian besar berangsur-angsur mengalihkan pengolahan dan kepemilikannya kepada SIPEF.

4.5 Grup SIPEF terdiri dari SIPEF *Medan Agency* dan PT Tolan Tiga Indonesia. Dengan Perlabian Estate pada tanggal 29 April 1968. SIPEF *Medan Agency* telah dilikuidasi dan seluruhnya hak serta kekayaan dialihkan kepada PT PP Tolan Tiga Indonesia.

5.5 Grup *The Anglo Sumatera Estate Agency Limited* pada tanggal 11 Mei 1968 yang terdiri dari:

- a. *The Anglo Sumatera Estate Agency Limited*.
- b. PT *Eastern Sumatera Rubber Company* Indonesia.
- c. PT *Bandar Sumatera Rubber Company* Indonesia.
- d. PT *Tambira Rubber Estate* Indonesia.
- e. PT *Perusahaan Perkebunan Pangkatan* Indonesia.
- f. PT *Perusahaan Tanah Abang* Indonesia.
- g. PT *Perusahaan Perkebunan Laras* Indonesia.

Sementara dalam tahun-tahun berikutnya, *The Anglo Sumatera Estate Agency Limited* mengalami likuidasi dengan mengalihkan hak dan harta kekayaan kepada PT. PP Tolan Tiga Indonesia.

Sementara itu, PT *Tambita Rubber Estate* Indonesia berikut kebun sungai Birung telah dialihkan kepada *Perusahaan Nasional* Indonesia. Sedangkan PT *Perusahaan Perkebunan Pangkatan* Indonesia dimiliki *MP Evans & Co Limited*.

PT PP Tolan Tiga Indonesia dimiliki oleh SA SIPEF NV sebesar 60% dan *MP Evans & Co Limited* sebanyak 40%. *MP Evans & Co Limited/RoweEvans Investment, PLC* Keduanya didirikan di Inggris. *The Holding* Jabelmat SA dan SA Smuba mulanya terdiri dari:

- 1) PT *Perusahaan Perkebunan Melania*.
- 2) PT *Perusahaan Perkebunan Alicia*.
- 3) PT *Perusahaan Perkebunan Djember* Indonesia.

- 4) PT Perusahaan Perkebunan Kali Tengah.
- 5) PT Perusahaan Perkebunan Bajabang Indonesia.
- 6) PT Perusahaan Perkebunan Musang Utjing.
- 7) PT Perusahaan Perkebunan Moesi Indonesia.

Beberapa tahun kemudian PT Djember Indonesia, Kali Tengah, Bajabang Indonesia dan Musang Utjing kepemilikannya dialihkan kepada perusahaan Nasional Indonesia. Pada bulan Desember 1978, manajemen perusahaan PT SIPEF Medan Indonesia diserahkan kepada PT Tolan Tiga Indonesia atau lebih dikenal dengan PT PP Tolan Tiga Indonesia, yang mempunyai kantor pusat (*head office*) di Jl. Letjen S. Parman No. 217 Medan tanggal 9 Maret 1987 perusahaan tersebut diubah lagi namanya menjadi PT Tolan Tiga Indonesia. Membawahi beberapa kebun yang terbentang di sebagian besar Pulau Sumatera dan beberapa kebun lainnya yang berada di Pulau Jawa dan ditetapkan sebagai kantor Besar Pengendalian Manajemen atau Induk Operasional.

Pada tanggal 6 September 2004 PT Tolan Tiga Indonesia pindah dari Jl. Letjen S. Parman No. 217 Medan ke gedung Bank Sumut Lantai 7 di Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Perkebunan-perkebunan yang berada di bawah PT Tolan Tiga Indonesia tetap merupakan perseroan terbatas yang berdiri sendiri.

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, 2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara  
Di Tempat

*Assalamualaikum wr. Wb.*

Saya adalah mahasiswi Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara dibawah bimbingan Bapak Drs. Mhd. Elfi Azhar, M. Si.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Hormat saya,

Wahyudha Pratama

## **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga**

### **Indonesia Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara**

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  20 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA  S - 1  
 D - 3  S - 2

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (1)

S = Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Setuju (4)

STS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

## I. Variable Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>KUALITAS KERJA</b>					
1	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang saya terapkan					
2	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
	<b>KUANTITAS KERJA</b>					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
	<b>KEANDALAN</b>					
5	Saya terampil dalam melakukan tindakan					
6	Saya merasa bahwa pimpinan memberikan tugas/pekerjaan dengan lengkap					
	<b>SIKAP PEGAWAI</b>					
7	Tugas dan tujuan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya selalu menanggapi/merespon dengan cepat apabila diperintah oleh atasan.					



## II. Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>TINGKAT BAYARAN</b>					
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.					
	<b>STRUKTUR PEMBAYARAN</b>					
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
3	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.					
	<b>PENENTUAN BAYARAN INDIVIDU</b>					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
	<b>METODE PEMBAYARAN</b>					
5	saya mendapatkan gaji bulanan dengan via transfer					
	<b>KONTROL PEMBAYARAN</b>					
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.					

### III. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>TINGKAT KEHADIRAN</b>					
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
	<b>KETAATAN PADA ATASAN</b>					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan					
	<b>KESADARAN BEKERJA</b>					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					
	<b>TANGGUNG JAWAB</b>					
4	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

## DISTRIBUSI FREKUENSI

### Statistics

		Jeniskelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0

### Jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	60	73.2	73.2	73.2
	Perempuan	22	26.8	26.8	100.0
Total		82	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	10	12.2	12.2	12.2
	31-40 Tahun	25	30.5	30.5	42.7
	41-50 Tahun	42	51.2	51.2	93.9
	51-60 Tahun	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	36.6	36.6	36.6
	D3	12	14.6	14.6	51.2
	S1	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Per Jumlah	Variabel Kompensasi (X1)						TOTAL
No	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	4	26
5	4	5	5	5	5	4	28
6	4	4	5	4	5	4	26
7	4	4	5	4	5	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	5	5	4	5	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	3	23
18	4	4	4	4	4	3	23
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	5	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	4	4	5	26
29	4	4	3	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	3	4	5	24
34	4	5	4	5	4	4	26
35	4	4	4	4	4	5	25
36	4	4	5	4	5	5	27
37	5	5	4	4	4	5	27
38	5	4	5	4	5	4	27
39	4	5	4	5	4	4	26
40	4	5	4	5	4	5	27
41	4	4	4	5	4	5	26
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	5	4	5	4	5	27

44	5	4	4	4	4	5	26
45	5	4	5	4	5	4	27
46	5	4	5	4	4	5	27
47	4	4	5	4	5	4	26
48	5	4	4	5	5	5	28
49	4	5	5	5	5	4	28
50	5	4	5	4	5	4	27
51	5	4	5	4	5	4	27
52	5	4	4	4	4	5	26
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	4	4	4	25
55	4	4	4	4	4	5	25
56	4	5	5	5	4	4	27
57	4	4	5	4	5	5	27
58	5	5	5	5	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	4	4	28
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	5	4	4	4	4	25
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	5	4	4	4	25
67	4	4	5	4	4	4	25
68	4	4	5	4	4	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	5	4	4	5	4	27
71	4	5	4	4	4	5	26
72	4	5	4	5	4	4	26
73	5	5	5	4	4	4	27
74	4	4	4	4	4	5	25
75	4	5	4	5	5	5	28
76	3	4	5	4	5	4	25
77	4	5	4	5	4	5	27
78	5	5	5	5	5	5	30
79	5	4	5	4	5	4	27
80	4	4	4	4	4	4	24
81	5	5	4	4	5	5	28
82	4	4	5	5	4	4	26

No	Variabel Disiplin (X2)					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20

3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	4	4	22
6	5	5	4	4	5	23
7	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	3	4	3	4	19
10	3	4	5	4	5	21
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	4	4	5	21
13	5	4	5	5	4	23
14	5	3	4	4	4	20
15	5	5	5	4	5	24
16	4	4	4	4	5	21
17	4	3	4	5	4	20
18	4	4	4	3	4	19
19	5	2	5	5	5	22
20	4	4	4	3	5	20
21	5	4	3	4	4	20
22	4	4	4	4	5	21
23	4	1	4	4	4	17
24	5	2	4	5	5	21
25	4	1	4	4	4	17
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	4	5	24
28	5	5	4	4	5	23
29	4	2	4	4	4	18
30	4	2	4	4	4	18
31	4	3	4	4	4	19
32	4	3	5	4	5	21
33	5	2	4	5	5	21
34	4	4	4	4	5	21
35	4	4	4	4	5	21
36	5	3	4	5	5	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	3	4	4	5	20
39	4	4	5	5	5	23
40	4	4	3	4	5	20
41	4	4	5	4	5	22
42	4	5	4	4	4	21
43	4	5	5	4	4	22
44	5	5	4	5	4	23
45	4	3	4	5	4	20
46	4	5	5	4	5	23
47	4	3	4	4	4	19
48	5	4	4	5	4	22

49	5	4	4	4	5	22
50	4	5	5	4	5	23
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	5	23
53	4	5	4	4	5	22
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	5	5	22
58	5	4	5	5	4	23
59	5	5	5	5	4	24
60	4	4	5	5	5	23
61	4	4	4	4	4	20
62	5	4	4	5	4	22
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	4	4	4	22
65	4	5	4	4	4	21
66	5	5	4	4	4	22
67	4	3	4	4	4	19
68	5	4	4	4	4	21
69	4	5	4	4	5	22
70	4	5	4	4	5	22
71	4	5	4	5	4	22
72	5	4	4	5	4	22
73	5	4	4	4	4	21
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	4	4	4	22
76	4	5	4	5	4	22
77	5	4	4	4	4	21
78	4	4	4	4	4	20
79	5	4	5	4	5	23
80	4	4	4	4	5	21
81	4	5	4	5	4	22
82	4	5	4	5	4	22

Per Jumlah	Variabel Prestasi Kerja (Y)								TOTAL
	No	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	5	5	4	5	4	4	36
2	5	4	4	4	5	5	4	4	35
3	4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33
6	4	4	4	4	4	5	4	5	34
7	4	4	5	5	4	4	4	4	34

8	4	4	4	4	4	5	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	5	5	4	4	34
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	5	5	5	5	36
20	5	5	5	5	4	5	5	5	39
21	4	4	5	5	5	4	4	4	35
22	5	4	5	5	4	4	5	5	37
23	4	4	4	5	5	5	5	5	37
24	5	5	5	5	5	4	5	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	5	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	5	5	5	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	5	4	5	4	5	5	37
35	5	4	4	5	4	4	5	5	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	4	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	5	5	34
39	5	4	5	5	5	4	4	4	36
40	3	5	4	5	4	5	4	5	35
41	4	5	4	5	4	5	4	4	35
42	4	4	4	4	3	4	4	4	31
43	4	5	5	5	4	4	4	5	36
44	4	5	5	5	4	5	4	5	37
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33
46	4	4	4	4	4	4	5	5	34
47	4	5	4	4	5	4	4	4	34
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	5	4	4	4	4	33
50	5	4	4	5	5	4	5	5	37
51	4	5	4	4	4	4	4	4	33
52	5	5	5	5	5	4	5	4	38
53	5	4	4	5	4	4	4	5	35



54	4	5	4	5	4	4	5	4	35
55	5	4	4	5	4	4	5	5	36
56	5	5	5	5	4	5	5	5	39
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	4	4	5	5	4	5	5	37
59	5	5	5	5	4	5	5	5	39
60	4	5	5	5	5	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	5	4	5	5	5	5	5	5	39
63	4	4	4	4	5	5	5	5	36
64	4	4	4	5	4	4	4	4	33
65	4	4	4	4	4	4	3	4	31
66	5	4	4	4	4	4	4	4	33
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	4	4	4	4	4	4	34
69	4	4	5	4	4	5	4	4	34
70	5	4	4	4	4	5	4	4	34
71	4	4	4	5	4	4	4	4	33
72	5	4	5	5	5	5	5	5	39
73	3	4	5	4	5	4	4	4	33
74	3	4	5	5	4	4	5	5	35
75	4	5	5	5	5	5	5	5	39
76	4	4	5	5	4	5	4	4	35
77	5	5	4	4	5	5	5	5	38
78	5	5	5	4	4	4	4	3	34
79	4	5	4	4	4	4	4	4	33
80	4	4	5	5	4	4	5	5	36
81	4	3	4	4	4	4	5	5	33
82	5	5	5	4	4	4	3	5	35

### KARATERISTIK RESPONDEN

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.055	.082	.162	-.011	.433**
	Sig. (2-tailed)		.623	.466	.145	.920	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.055	1	.124	.013	.029	.691**
	Sig. (2-tailed)	.623		.266	.910	.796	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.082	.124	1	.201	.307**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.466	.266		.071	.005	.000

	N	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.162	.013	.201	1	-.075	.421**
	Sig. (2-tailed)	.145	.910	.071		.505	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	-.011	.029	.307**	-.075	1	.397**
	Sig. (2-tailed)	.920	.796	.005	.505		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	.433**	.691**	.561**	.421**	.397**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL
Pearson Correlation	1	.266*	.325**	.262*	.303**	.113	.371**	.225*	.587**
Sig. (2-tailed)		.016	.003	.017	.006	.314	.001	.042	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.266*	1	.447**	.391**	.177	.254*	.124	.096	.543**
Sig. (2-tailed)	.016		.000	.000	.111	.021	.267	.389	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.325**	.447**	1	.567**	.331**	.219*	.317**	.241*	.682**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.002	.048	.004	.029	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.262*	.391**	.567**	1	.213	.200	.431**	.400**	.687**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.054	.072	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.303**	.177	.331**	.213	1	.249*	.428**	.225*	.587**

Sig. (2-tailed)	.006	.111	.002	.054		.024	.000	.043		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.113	.254*	.219*	.200	.249*	1	.285**	.402**		.535**
Sig. (2-tailed)	.314	.021	.048	.072	.024		.010	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.371**	.124	.317**	.431**	.428**	.285**	1	.652**		.729**
Sig. (2-tailed)	.001	.267	.004	.000	.000	.010		.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.225*	.096	.241*	.400**	.225*	.402**	.652**	1		.651**
Sig. (2-tailed)	.042	.389	.029	.000	.043	.000	.000			.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.587**	.543**	.682**	.687**	.587**	.535**	.729**	.651**		1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

### Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000
	Kompensasi (X1)	.182	.147	.137	1.238	.219
	Disiplin (X2)	.546	.183	.332	2.994	.004

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.885	4.335		4.357	.000
	Kompensasi (X1)	.182	.147	.137	1.238	.219
	Disiplin (X2)	.546	.183	.332	2.994	.004

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Pengolaan Data SPSS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.657	2	44.328	7.715	.001 <sup>a</sup>
	Residual	453.892	79	5.745		
	Total	542.549	81			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (y1)

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (x2), Kompensasi (x1)

Sumber :Pengolaan Data SPSS

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.142	2.39697

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (Xi1)

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Pengolaan Data SPSS

**TABEL DISTRIBUSI F**

52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

**TABEL DISTRIBUSI T**

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### TABEL DISTRIBUSI R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001

<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1944 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 06 Juli 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : WahyudhA Pratama**  
**N P M : 1605160302**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan**

**Dosen Pembimbing : Drs.Mhd.Elfi Azhar, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

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

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 14 Dzulqaidah 1441 H  
06 Juli 2020 M



Dekan

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

Tembusan :  
1. Pertinggal





# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2020

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : WAHYUDHA PRATAMA

NPM : 1605160302

Tempat/tgl Lahir : RANFAU PRAPAT /  
02 DESEMBER 1996

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JALAN KARYA DALAM

Tempat Penelitian PT TOLAN TIGA INDONESIA  
LA PERLABIAN ESTATE

Alamat Penelitian : JALAN DESA DERLABIAN  
KEC. KAMPUNG RAKYAT

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

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

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

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
(Wahyudha Pratama)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wahyudha Pratama  
NPM : 1605160302  
Konsentrasi : Mahademea sumber daya manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 6 Juli 2020

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

---

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1164/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/7/2020

Kepada Yth.

Medan, 6/7/2020

**Ketua Program Studi Manajemen**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Wahyudha Pratama  
NPM : 1605160302  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti apakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan  
2. Untuk meneliti apakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap prestasi Kerja karyawan  
3. Untuk meneliti apakah Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
2. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
3. Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Tolan Tiga Indonesia

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

Hormat Saya  
Pemohon

**(Wahyudha Pratama)**



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1164/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/7/2020

Nama Mahasiswa : Wahyudha Pratama  
NPM : 1605160302  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 6/7/2020  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Drs. Mhd. Elfi Azhan, M.Si.

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT talah tiga Indonesia Labuhan Batu Selatoh

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 22 Juli 2020

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Bila mengawali surat ini agar di sertakan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1944 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 14 Dzulqaidah 1441 H  
06 Juli 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan.  
PT.Tolan Tiga Indonesia Labusel  
Jln.  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : WahyudhA Pratama  
Npm : 1605160302  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

Tembusan :

1. Pertiinggal



## PT. TOLAN TIGA INDONESIA

### Perlabian Estate

A Member of the SIPEF Group

**Head Office :**

Gedung Forum Nine Lantai 10, Suite 1-11  
Jl. Imam Bonjol No. 9  
Medan - 20112  
North Sumatra, Indonesia

**Estate :**

Desa Perkebunan Perlabian  
Kec. Kampung Rakyat  
Kab. Labuhanbatu Selatan  
North Sumatra, Indonesia  
Pos Tanjung Medan 21463

Head Office  
Estate

Telephone : 061 - 4152043 (5 lines)  
Telephone : 0624 - 496155

Telefax : 061 - 4520908  
Telefax : 0624 - 496155

Telex : 51127 SIPEF IA  
Telex :

Cable : SIPEF MEDAN  
Cable :

Perlabian Estate, 21 Juli 2020

No.06/PLE/2020

Kepada Yth  
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Di  
Tempat

### Izin Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No.1944/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 06 Juli 2020 perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak, bahwa permintaan tersebut dapat kami setujui.

Mahasiswa yang kami setujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan adalah :

**Nama : Wahyudha Pratama**  
**NIM : 1605160302**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Tolan Tiga Indonesia Labuhanbatu Selatan.**

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Estate Manager ( Manajemen ) PT. Tolan Tiga Indonesia-Perlabian Estate.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. TOLAN TIGA INDONESIA  
PERLABIAN ESTATE

SUGENG SAHUTYONO

Estate Manager

Cc. : - RMONS

- File



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2594/II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 30 Muharram 1442 H  
18 September 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**PT.Tolan Tiga Indonesia Labusel**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Wahyudha Pratama**  
N P M : **1605160302**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

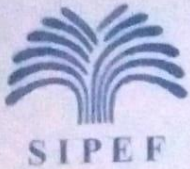


Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



**PT. TOLAN TIGA INDONESIA**

**Perlabian Estate**

**A Member of the SIPEF Group**

**Head Office :**

Gedung Forum Nine Lantai 10, Suite 1-11  
Jl. Imam Bonjol No. 9  
Medan - 20112  
North Sumatra, Indonesia

**Estate :**

Desa Perkebunan Perlabian  
Kec. Kampung Rakyat  
Kab. Labuhan Batu Selatan  
North Sumatra, Indonesia  
Pos Tanjung Medan 21463

Head Office	Telephone : 061 - 4152043 (5 lines)	Telefax : 061 - 4520908	Telex : 51127 SIPEF IA	Cable : SIPEF MEDAN
Estate	Telephone : 0624 - 496155	Telefax : 0624 - 496155	Telex :	Cable :

Perlabian Estate, 08 Agustus 2020  
No. 116/PLE-EXT/VIII/2020

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Di -  
Tempat,-

**Hal : Surat Selesai Penelitian**

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa :

**Nama : Wahyudha Pratama**  
**NIM : 1605160302**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Tolan Tiga Indonesia - Labuhanbatu Selatan**

Mahasiswa diatas telah menyelesaikan penelitian untuk memenuhi salah satu kurikulum dalam Jurusan Manajemen yang berjudul : **Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Tolan Tiga Indonesia - Labuhanbatu Selatan.**

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dari Bulan Juli 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk diketahui dan digunakan seperlunya. Terima kasih.

Hormat Kami.  
**PT. TOLAN TIGA INDONESIA**  
**PERLABIAN ESTATE**

  
**SUGENG SARWIYONO**  
Estate Manager

cc. - Mahasiswa bersangkutan  
- File





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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 05 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Wahyudha Pratama  
**N .P.M.** : 1605160302  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Rantau Prapat / 02-Des-96  
**Alamat Rumah** : Jalan Karya Dalam No. 158 Medan  
**JudulProposal** : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	Oke
<b>Bab I</b>	Identifikasi masalah harus didukung dengan data
<b>Bab II</b>	Ikuti pedoman penulisan karya ilmiah
<b>Bab III</b>	Oke
<b>Lainnya</b>	Oke
<b>Kesimpulan</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, Rabu, 05 Agustus 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Drs. Mhd Elfi Azhar, M. Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hj. Dewi Andriany, SE., MM.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Wahyudha Pratama  
N.P.M. : 1605160302  
Tempat / Tgl.Lahir : Rantau Prapat / 02-Des-96  
Alamat Rumah : Jalan Karya Dalam No. 158 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tolan Tiga Indonesia Labuhan Batu Selatan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Mhd Elfi Azhar, M. Si**

Medan, Rabu, 05 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.SI.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.SI.

Pembimbing

Drs. Mhd Elfi Azhar, M. Si

Pemanding

Hj. Dewi Andriany, SE., MM.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.