

**DETERMINAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI YAYASAN PENDIDIKAN BUDINIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana



**Oleh:**

**Yusuf Mulyana**  
**2016511186**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**2020**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Maulani dan Siti Fatimah yang tidak pernah berhenti memberi perhatian , doa, restu kasih sayang nya untuk saya. Untuk teman-teman saya D5/D6 STIE IPWIJA khususnya teman saya Az zahra Khoerunnisa Agustin yang telah membantu dan mengecek ulang SPSS yang telah saya olah sendiri serta memberi kritik dan saran terhadap kelancaran skripsi saya.

Rekan-rekan saya yang sejauh ini telah membantu, Dwi Saputra, Alvin Satria, Wahyu Nur Anggraini, Resta Ramadhani, Puspita Damayanti dan beberapa yang lain dikarenakan keterbatasan ingatan saya sehingga belum tercantum, kalian sangat memberikan pengaruh besar dalam kelancaran dan menyelesaikan skripsi.

## **TERIMA KASIH**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Yusuf Mulyana

Nim : 2016511186

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Determinan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan

Budiniah.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun Program lain. Karya ini adalah Milik saya, karena ini pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Agustus 2020

Yusuf Mulyana

## **PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

### **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Yusuf Mulyana  
NIM : 2016511186  
Program : Sarjana Manajemen  
Judul : Determinan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan  
Budiniah.

Jakarta, 21 Agustus, 2020

Dosen Pembimbing,

**Dr. Suyanto, SE., MM., MAk., CA**

**DETERMINAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI YAYASAN PENDIDIKAN BUDINIAH**



**Yusuf Mulyana**  
**2016511186**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Senin tanggal 31 Agustus Tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. **YI. Gunawan, MM**

Ketua

.....  
Tanggal 31 Agustus 2020

2. **Dr. Suyanto, SE., MM., MAk., CA**

Anggota

.....  
Tanggal 31 Agustus 2020

3. **Dra. Siti Laela, MM**

Anggota

.....  
Tanggal 31 Agustus 2020

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr.Susanti Widhiastuti, SE., MM**

## **ABSTRAK**

Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi merupakan ketiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah Determinan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Budiniah dengan mengambil 96 Responden sebagai Populasi sekaligus menjadi sampel penelitian dikarenakan kurang dari 100 Responden, maka sampel ini disebut Sampel Jenuh, pengambilan data dilakukan dengan Instrumen Kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara Kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian. Analisis Regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-T dan Uji-F.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Disiplin Kerja Terdapat Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, 2) Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, 3) Kompensasi Terdapat Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan maka Motivasi bukanlah penentu dalam hal mempengaruhi Kinerja, melainkan ada faktor lain seperti Disiplin Kerja ataupun Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*Work Discipline, Motivation, and Compensation are the third of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at the Budiniah Education Foundation. To prove the influence of the three, this research was conducted with the aim of knowing whether the determinants of work discipline, motivation, and compensation for employee performance.*

*This research was conducted at the Budiniah Education Foundation by taking 96 respondents as the population as well as being the research sample because there were less than 100 respondents, so this sample was called Saturated Samples, data collection was carried out using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to strongly disagree. The research was conducted quantitatively, namely describing the research data. Regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by using T-test and F-test.*

*This study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work Discipline Has an Influence on Employee Performance, 2) Motivation Has No Effect on Employee Performance, 3) Compensation Has an Effect on Employee Performance.*

*Based on the findings, motivation is not a determinant in terms of influencing performance, but there are other factors such as work discipline or the size of compensation.*

*Keywords: Work Discipline, Motivation, Compensation, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “DETERMINAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI YAYASAN PENDIDIKAN BUDINIAH”

ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Suyanto, SE., MM., MAk., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastusi, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Pimpinan Yayasan Pendidikan Budiniah yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Yayasan ini, serta memberikan data data untuk kelengkapan skripsi ini.
4. Rekan-rekan kelas D5/6 yang telah meluangkan waktunya untuk membantu kelancaran peneliti.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia.
6. Kedua Orang Tua serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan doa serta mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini.



7. Sobat saya Dwi Saputra, Alvin Satria, dan Wahyu Nur Anggraini yang telah meminjamkan laptop, dengan ini skripsi saya selesai.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan Rekan-rekan berikan mendapat Imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Jakarta, 21 Agustus, 2020

Yusuf Mulyana

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ii
HALAMAN ORISINALITAS .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR GRAFIK .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Kinerja .....	13
2.1.3 Disiplin Kerja .....	16

2.1.4 Motivasi .....	19
2.1.5 Kompensasi .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Pengajuan Hipotesis.....	33
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2. Desain Penelitian .....	35
3.3. Operasional Variabel .....	37
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling .....	39
3.4.1. Populasi Penelitian .....	39
3.4.2. Sampel, dan Metode Sampling.....	40
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	41
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	42
3.7.1 Metode Analisis.....	42
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	53
4.1.3 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas .....	53
4.1.4 Analisis Data .....	58
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2 Pembahasan Penelitian .....	67
4.3 Implikasi Manajerial.....	69

<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	71
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Persentase Absensi Fingerprint 6 Bulan Terakhir, Thn 2019.....	3
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	35
Tabel 3.3 Indikator variabel dalam penelitian.....	38
Tabel 3.6 Kategori Ordinal .....	42
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas .....	55
Tabel 4.4 Validitas Variabel Motivasi (X2).....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas .....	56
Tabel 4.6 Validitas Variabel Kompensasi (X3) .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas .....	57
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi .....	61
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
Tabel 4.13 ANOVA .....	63
Tabel 4.14 Koefisien.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	36
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	59
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai .....	68

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1.1 Grafik Persentase Absensi Fingerprint 6 Bulan Terakhir, Thn 2019 ..3

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Cover Skripsi .....	1.1
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	1.3
Lampiran 3 Data Tabulasi X1 .....	1.8
Lampiran 4 Data Tabulasi X2 .....	1.11
Lampiran 5 Data Tabulasi X3 .....	1.14
Lampiran 6 Data Tabulasi Y .....	1.17
Lampiran 7 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1 .....	1.20
Lampiran 8 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2.....	1.21
Lampiran 9 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X3.....	1.22
Lampiran 10 Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y.....	1.23
Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi t (df= 1-100) .....	1.24
Lampiran 12 Tabel r untuk df=(1-100) .....	1.27
Lampiran 13 Output Uji Regresi Berganda .....	1.30
Lampiran 14 Output Uji Tabel F.....	1.30
Lampiran 15 Output Uji Tabel t.....	1.31
Lampiran 16 Output Uji Multikolinieritas .....	1.31
Lampiran 17 Output Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	1.32
Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup.....	1.33
Lampiran 19 Biografi Singkat Penulis .....	1.34



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dapat didefinisikan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan disuatu organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi sangat ditentukan keberadaannya sumber daya manusia. Dalam era globalisasi ini dan seiring perkembangan zaman, suatu organisasi dituntut mampu menyesuaikan serta terus melakukan kemajuan organisasi pada zaman sekarang ini. Kemajuan suatu organisasi seperti Yayasan Pendidikan Budiniah sangat ditentukan dari kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan memiliki faktor penunjang atas keberhasilan yayasan tersebut dalam mencapai tujuan yayasan. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Semua ini tentu memiliki tujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Yayasan merupakan badan hukum yang dikelola oleh pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial, seperti mendirikan sekolah, memberi bantuan ke sekolah dan lain sebagainya. Pengertian tersebut sama halnya dengan apa yang dikemukakan oleh poerwadarminta dalam kamus umumnya, bahwa yayasan yaitu badan yang didirikan dengan maksud mengusahakan sesuatu seperti sekolah dan sebagainya. Keberadaan yayasan di Indonesia sudah dikenal banyak orang, sebenarnya yayasan ini merupakan peninggalan pemerintahan Belanda dengan dengan nama stichting atau

dalam bahasa Inggris disebut foundation. Secara umum, Sebuah yayasan didirikan dengan tujuan untuk membantu dan meningkatkan kesejahteraan hidup orang banyak karena yayasan sebagai salah satu wadah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan kesejahteraan sosial dan juga kiprahnya di masyarakat telah memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan dan kemajuan masyarakat dengan ini peranan-peranan baik dalam bidang pendidikan, agama, sosial, dan menyediakan sarana serta prasarana bagi kebutuhan masyarakat. Aktivitas yayasan akan berjalan dengan baik jika yayasan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola yayasan seoptimal mungkin. Setiap yayasan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun pegawai pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan yayasan.

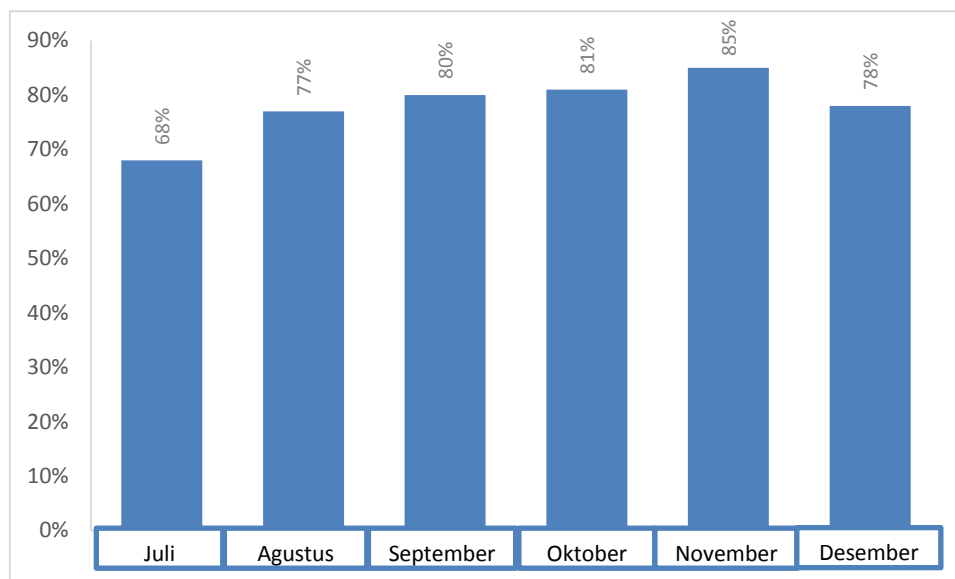
Meskipun suatu yayasan memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

**Tabel 1.1.**  
**Data Persentase Absensi Fingerprint 6 Bulan Terakhir, Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Finger
1	Juli	96	68%
2	Agustus	96	77%
3	September	96	80%
4	Oktober	96	81%
5	November	96	85%
6	Desember	96	78%

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020*

**Grafik 1.1**  
**Grafik Persentase Absensi Fingerprint 6 Bulan Terakhir, Tahun 2019**



*Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2020*

Pada tabel dan Grafik diatas menjelaskan persentase fingerprint pada 6 bulan terakhir terlihat meningkat. Meskipun pada bulan desember kembali menurun hal ini disebabkan karna para pegawai di liburkan, tetapi dari bulan juli hingga november persentase fingerprint pegawai meningkat hingga 17%. Oleh

karena itu pada data di atas pegawai perlu meningkatkan dalam hal fingerprint agar tidak mengulang, serta disiplin pada aturan yang ada di yayasan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yelli Eka Sumadhinata (2018), Tyas dan Bambang (2018), Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015), Tindow Peggy & Sendow (2014), dan Ali Wairooy (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018) bahwa terdapat pengaruh positif kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan tindakan seorang pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku pegawai serta akan membantu tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan organisasi.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diantaranya ada dari Muhammad Alwi (2017), Rivky Silvy & Uhing (2015), dan Reza Kurniawan (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu Resti Lutfitasari (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan penelitian mengenai kompensasi Halim Ari dan Reni (2014), Bernadetta Dian Retnani (2016), dan Indah Rosidi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sistem pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai sasaran menjamin kesejahteraan pegawai. Adanya kompensasi tinggi yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yayasan yang merupakan badan usaha dan memiliki organisasi yang bertugas untuk menjalankan kegiatan yayasan. Maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah di paparkan diatas, maka dapat di identifikasikan masalah – masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah ?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada dunia pendidikan terutama untuk meningkatkan kinerja guru yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan Yayasan yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru itu sendiri.
  - b. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian berikutnya, yang mungkin akan menggunakan sampel yang lebih besar dan metode yang berbeda.

2. Manfaat secara praktis
  - a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman.
  - b. Bagi STIE IPWIJA Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
  - c. Bagi Mahasiswa/i Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Memaparkan konsep berupa kajian sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi pegawai di sertai penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Membahas tentang tempat penelitian dan waktu penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yang memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum Yayasan Pendidikan Budiniah, Karakteristik responden, Pengujian data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian dan pembahasan.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Yang memaparkan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan asset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau psikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sedangkan Menurut Handoko (2011:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya.

Manusia adalah salah satu ilmu dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Agar tujuan perusahaan atau sebuah organisasi bisa tercapai perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2012; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

##### **1. Perencanaan (*human resources planning*)**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan oembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## **3. Pengarahan (*directing*)**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengaraha dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## **4. Pengendalian (*controlling*)**

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### **5. Pengadaan (*procurement*)**

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### **6. Pengembangan (*development*)**

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### **7. Pengintegrasian (*integration*)**

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

### **8. Pemeliharaan (*maintenance*)**

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## **9. Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

### **2.1.2. Kinerja**

#### **2.1.2.1. Definisi Kinerja**

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan menurut mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Gibson (dalam Riani, 2011:98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, kriteria aktivitas, dan lainnya. Selain itu juga kinerja karyawan menurut Cascio (2013:347), kinerja merupakan cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari

mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

*Human performance = ability + motivation*

*Motivation = attitude + situation*

*Ability = knowledge + skill*

#### **2.1.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya.

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kelebihan ketelitian keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga Efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja yang digunakan dan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## 4. Kerjasama

Kesedihan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.



Menegakkan disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja dapat memberikan dampak suasana kerja yang baik sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:193) mengemukakan arti dari kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan serta disiplin kerja karyawan yang baik dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Sutrisno (dalam Arif Yusuf Hamali, 2016:219), diantaranya yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tagaknya disiplin.

#### **2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi

rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Indikator disiplin kerja diantaranya yaitu :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **2.1.3.4. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja yaitu demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

## **2.1.4. Motivasi kerja**

### **2.1.4.1. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa ini bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sardirman (2011:73), Motivasi berasal dari kata *motif* yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motif* dapat pula diartikan sebagai daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan Hasibuan (2013:143), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Selain itu menurut Rivai (2011:455), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang, antara lain :

1. Faktor Eksternal
  - Lingkungan kerja
  - Pemimpin dan kepemimpinannya
  - Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
  - Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Internal
  - Pembawaan individu
  - Tingkat pendidikan
  - Pengalaman masa lampau
  - Keinginan atau harapan masa depan

#### **2.1.4.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013:150) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut :

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi Positif adalah memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.4.4. Tujuan Motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Badrudin, 2013:192), mengemukakan beberapa tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.1.4.5. Indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Hasibuan (2007)

sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

2. Kerja

Merupakan pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

3. Semangat Kerja

Merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

4. Produktivitas Kerja

Merupakan perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

## **2.1.5. Kompensasi**

### **2.1.5.1. Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi

kerja yang lebih besar dari karyawan jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Hasibuan (2018:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis (dalam Hasibuan 2018:119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Selain itu Handoko (dalam Sutrisno, 2010:183), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan atas balasan dari pekerjaannya.

#### **2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:127), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dan undang-undang kepresnya
6. Biaya hidup

7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

#### **2.1.5.3. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:121), mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

#### **2.1.5.4. Metode Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak diantaranya :

1. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas Ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.



## 2. Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang di dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. ada ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya terdapat diskriminasi.

### **2.1.5.5. Sistem dan Kebijakan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:123), ada beberapa sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan, yaitu :

#### 1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ( gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam minggu atau bulan. administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

#### 2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, da kilogram. dalam sistem hasil (output) besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya. sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

### 3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus penelitian yang sejenis. kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti ( Tahun )</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
<b>1.</b>	Veronica Euphracia M Goda (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Andes Agro Investama.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan Objek yang diteliti
<b>2.</b>	Muhammad Alwi (2017)	Pengaruh Kompensasi (X1) Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV.XYZ.	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen yang diteliti dan objek yang diteliti
<b>3.</b>	Yelli Eka Sumadhinata (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Non Edukatif di Universitas	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen yang diteliti dan objek yang diteliti

		Swasta di Bandung.	kinerja karyawan.		
4.	Tyas dan Bambang (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan pada jumlah variabel Independen yang diteliti dan objek yang diteliti
5.	Halim, Ari, dan Reni (2014)	Pengaruh Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sai Apparel Industries.	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan Objek yang diteliti

6.	Rivky, Silvy dan Uhing (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Badan Penanggulangan Bencana Sulawesi Utara.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan pada Variabel yang diteliti dan Objek yang diteliti
7.	Nurmaidah Br Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan pada Variabel yang diteliti dan Objek yang diteliti

8.	Bernadetta Dian Retnani (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Stress (X2) Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Administrasi Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Madiun.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen yang diteliti dan Objek yang diteliti
9.	Reza Kurniawan (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Gunung Pati.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan Objek yang diteliti

10.	Resti Lutfitasari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta.	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan Objek yang diteliti
11.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Ros In Yogyakarta.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen dan Objek yang diteliti
12.	Tindow, Peggy, dan Sendow (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sulut Cabang Calaca.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan Objek yang diteliti

13.	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Pertamina Region VII Makassar	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen yang diteliti dan Objek yang diteliti
14.	Indah Rosidi (2018)	Pengaruh Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Megasari Makmur Gunung Putri Bogor.	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Independen yang diteliti dan Objek yang diteliti
15.	Lela Apriani (2016)	Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Arana Teknologi Indonesia	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada Variabel Dependen yang diteliti dan Objek yang diteliti

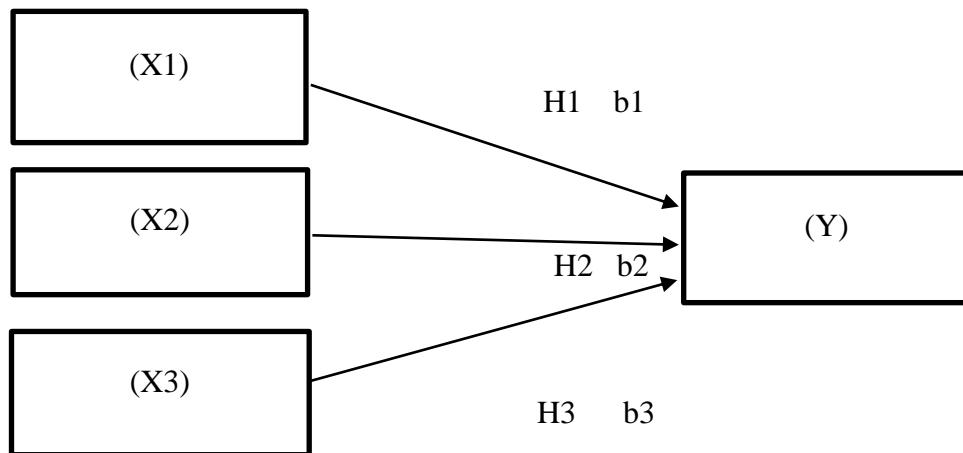
Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2020



### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2020*

### 2.4. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara untuk pernyataan yang tentative.

Dengan kerangka teori yang relevan serta data yang tersedia, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

#### **Hipotesis 1**

Diduga Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

#### **Hipotesis 2**

Diduga Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

**Hipotesis 3**

Diduga Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Agustus 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan laporan												

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2020

#### 3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiono (2013), variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua macam variabel yang akan dianalisis yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

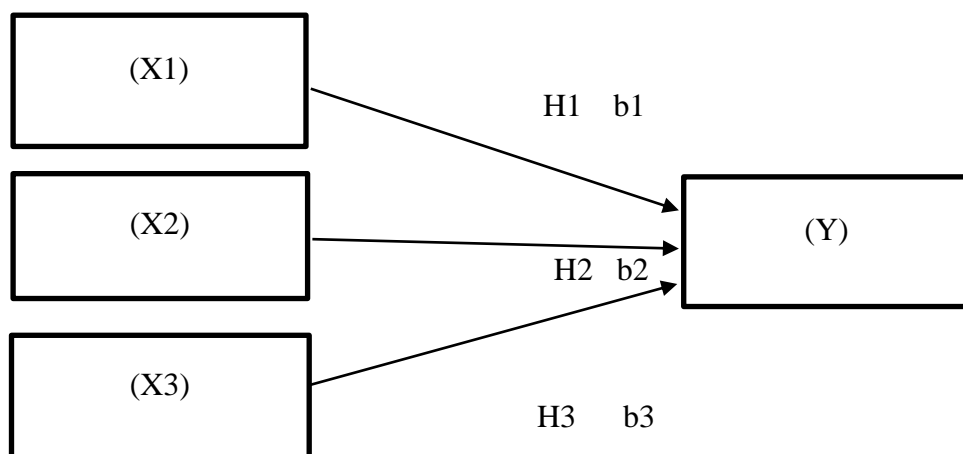
Variabel ini mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel ini disebut juga dengan variabel stimulus, predictor atau antecedent, dan variabel bebas. Dikatakan variabel bebas karena variabel ini dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu variabel X1 adalah Disiplin Kerja, variabel X2 adalah Motivasi, dan variabel X3 adalah Kompensasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, konsekuen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau disebut juga dengan variabel Y yaitu Kinerja,

Sehingga peneliti membuat kerangka pemikiran dalam proposal skripsi yang sudah dibuatkan diawal pada gambar ini.

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2020*

### 3.3. Operasional Variabel

Sesuai dengan judul proposal skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah”. maka terdapat empat variabel penelitian, yaitu :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hal yang vital karena kinerja akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya target perusahaan. Kinerja merupakan prestasi dan tingkat keberhasilan pegawai dalam periode tertentu dan sudah ditargetkan sebelumnya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat tercapainya target yang diinginkan perusahaan.

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan hal yang mendasar dalam sikap karyawan. dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula.

3. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan. karena baik buruknya motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang menjadi hak pegawai.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3**  
**Indikator variabel dalam penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (mangkunegara 2013:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	Ordinal (1-5)
Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.  (Sutrisno, 2016:86)	1. Ketaatan 2. Peraturan 3. Tingkah laku 4. Ketaatan prosedur operasional standar (SOP)	Ordinal (1-5)

<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.  (Hasibuan 2013:143)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Kerja</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Produktifitas kerja</li> </ol>	<p>Ordinal (1-5)</p>
<p>Kompensasi (X3)</p>	<p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.  (Hasibuan 2018:118)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Insentif</li> </ol>	<p>Ordinal (1-5)</p>

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2020*

### **3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling**

#### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Sugiyono (2017:215), mendefinisikan populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya", Sugiyono (2017:215) Berdasarkan definisi tersebut dapat

disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang sedang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah jumlah pegawai, dengan ini jumlah pegawai sebanyak 96.

#### **3.4.2. Sampel, dan Metode Sampling**

Menurut Sugiyono (2010:118), mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. dan juga menurut Sugiyono (2010:124-125), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini 96 orang pegawai. Selain itu dari Suharsimi (2010:134), apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

#### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Suharsimi (2010:203) Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik data pokok maupun data penunjang.



Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi atau pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Budiniah.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan atau pernyataan kepada responden dan diminta untuk memberikan pendapat atas jawaban atas pernyataan atau pernyataan yang diajukan.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner.

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan realibilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software *SPSS 16*.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung  $>$  rtabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0,3.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Kategori Instrumen Penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal.

**Tabel 3.6**  
**Kategori Skala Ordinal**

<b>Tidak Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Cukup Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>( TS )</b>	<b>( KS )</b>	<b>( CS )</b>	<b>( S )</b>	<b>( SS )</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Metode Analisis

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian yaitu deskriptif yang merupakan regresi linier ganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data dari penelitian yang sedang dilakukan. Regresi linier ganda juga dapat menguji pengaruh variabel yang independen terhadap variabel dependen. Sebelum regresi linier ganda dilakukan maka, dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dapat membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika untuk memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) yang artinya yaitu, penafsiran yang tidak

bias, linier dan konsisten. Dalam uji asumsi terdiri dari beberapa, yaitu uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedstisitas. Oleh karena itu maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

### **2. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

### **3. Uji Asumsi Autokorelasi**

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data

dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada *Durbin-Watson* tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

#### 4. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Dalam uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi tidak terjadinya variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika, variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dapat disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda heterokedastisitas. Heterokedastisitas didalam penelitian menggunakan grafik scatterplot. Dalam mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas didalam penelitian maka dapat dilihat melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah distandardisasi, dan sumbu X adalah residual yang telah distandardisasi. Maka, dapat dijelaskan dalam hasil analisis grafik scatterplot sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka, terjadinya heterokedastisitas.
2. Jika tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka, tidak terjadinya heterokedastisitas.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) dan model persamaan regresi linier ganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi variabel Motivasi

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi variabel Kompensasi

e = Error

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $\rho = 0$  : model tidak baik/tidak layak

H<sub>a</sub> :  $\rho \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F <  $\alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
- Jika Sig F >  $\alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

### **1. Uji Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

#### **Hipotesis Statistik**

$H_{10} : b_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t yaitu untuk membandingkan nilai Probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Budiniah.

### Hipotesis Statistik

$H_{20} : b_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.

## 3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Budiniah.

$H_{30} : b_3 = 0$  : Tidak ada pengaruh

H3a :  $b_3 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t <  $\alpha$  , maka H3o ditolak dan H3a diterima, artinya terdapat Kompensasi terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.
- Jika Sig t >  $\alpha$  , maka H3o diterima dan H3a ditolak, artinya tidak terdapat Kompensasi terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah.



## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah Singkat Yayasan Pendidikan Budiniah**

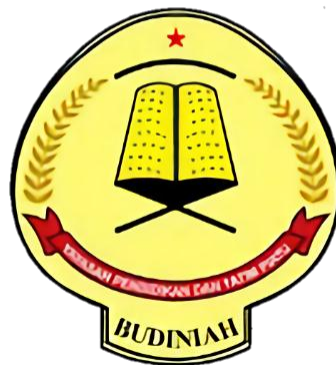
Yayasan Pendidikan Budiniah adalah Yayasan Pendidikan dengan 3 lembaga yang telah Terakreditasi A yang memiliki tujuan untuk mengusahakan sekolah, dimana yayasan pendidikan budiniah ini memiliki 3 badan lembaga Pendidikan, masing-masing Madrasah Tsanawiyah (MTS), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sekarang disebut SMK Budiniah 1 untuk setiap Program Keahlian. mulai dari Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), Teknik Pemesinan (TPM), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Audio & Video (TAV). dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sekarang disebut SMK Budiniah 2 untuk Program Keahlian mulai dari Akuntansi dan Pemasaran.

Yayasan Pendidikan Budiniah berdiri pada tahun 1997 dan diresmikan melalui Surat Keputusan Kepala Kanwil Depdiknas Prop. Jawa Barat Nomor. 60/I02.I/Kep/OT/1997 pada tanggal 17 januari 1997 , tentang keberadaan perizinan didirikannya Yayasan Pendidikan Budiniah Citeureup. Yayasan ini didirikan di atas Tanah seluas 9.450 m<sup>2</sup> terletak di Jl. Golf Jagorawi No. 2 RT. 001/ RW. 004 Desa Puspasari, Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Yayasan ini juga menjadi sekolah dengan 3 lembaga pendidikan yang telah memiliki terakreditasi “A” sejak 17 Oktober 2009 dengan keputusan Badan Akreditasi

Propinsi Sekolah/Madrasah Propinsi Jawa Barat dengan nomor 02.00/445/BAP-SM/X/2009. Yayasan ini secara resmi memiliki badan sekolah yang bernama SMK Budiniah Citeureup dengan Nomor Statitik Sekolah (NSS) : / 40-2-02-02-03-028. Kodifikasi baru secara nasional (NPSN): 20231394. Siswa disekolah ini sebanyak kurang lebih 930 Orang, dengan pendidik sebanyak 59 Orang dan Tenaga kependidikan sebanyak 37 orang.

#### **4.1.1.2. Logo, Visi dan Misi**

##### **Logo**



##### **Visi**

Meningkatkan Kualitas IPTEK, IMTAQ dan Relevansi Pendidikan untuk menghasilkan Tamatan yang memiliki Kompetensi dan Daya Saing yang Tinggi sebagai Prasarat Memasuki Lapangan Pekerjaan di Dunia Usaha dan Dunia Industri Pada Era Globalisasi.

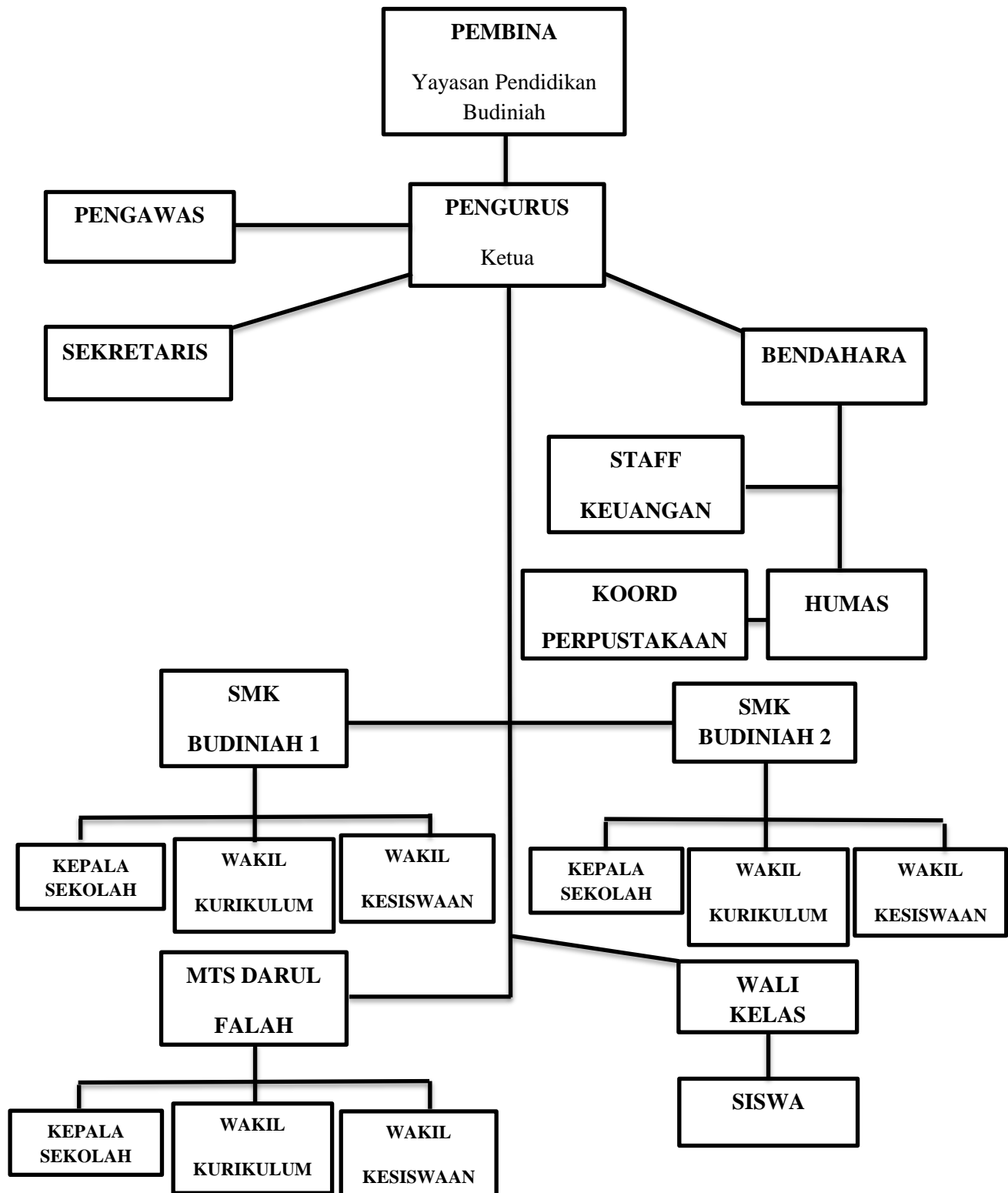
##### **Misi**

Menyiapkan Calon Tenaga Kerja yang memiliki Kompetensi Standar dengan Kedisiplinan dan Budaya Kerja yang tinggi untuk menjadi Manusia Unggulan yang

Jujur dan Mandiri melalui :

1. Menyiapkan Siswa yang Beriman dan Bertaqwa Berbudi Pekerti, Cerdas, Terampil, Sehat Jasmani, dan Rohani
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Bertanggung Jawab
3. Menyiapkan Sarana Prasarana dan Kurikulum sesuai Tuntutan Dunia dan Industri
4. Mengembangkan Iklim Belajar yang Kondusif dengan Berakar Pada Norma dan Budaya Bangsa serta Lingkungan Berwawasan Wiyata Mandala
5. Mengembangkan Sistem Pendidikan Kejuruan yang Berstandar Nasional/Internasional Pada Setiap Program Keahlian.

#### 4.1.1.3. Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Budiniah



Sumber : oleh yayasan

## 4.1.2. Analisis Deskriptif

### 4.1.2.1. Gambaran Umum Responden

Berikut ini merupakan hasil responden dari 96 orang pada Yayasan Pendidikan Budiniah :

#### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Laki – Laki	62	64,6%
Perempuan	34	35,4%
Jumlah	96	100%

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Berdasarkan data diatas,diketahui bahwa jumlah responden Laki-Laki sebanyak 62 orang atau 60,1% dan jumlah responden Perempuan sebanyak 34 orang atau 39,9%.

### 4.1.3. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji Validitas adalah Pengujian Sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Suatu Instrument dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir kuesioner dikatakan Valid, begitupun sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir kuesioner dikatakan Tidak Valid. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan data menggunakan program *SPSS (Statistic Packacge For The Sosial Sciencies) 16*.

Uji Realibilitas adalah Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya dan dapat di andalkan. Uji Realibilitas Instrument

pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika  $r_i$  hitung  $> r_i$  tabel Instrument dinyatakan Reliabel dan Jika  $r_i$  hitung  $< r_i$  tabel Instrument dinyatakan Tidak Reliabel.

**Tabel 4.2**  
**Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	36.44	21.891	.264	.841
X1.2	36.54	20.293	.507	.819
X1.3	36.73	20.200	.479	.821
X1.4	36.63	20.047	.530	.816
X1.5	36.58	20.414	.473	.822
X1.6	36.54	19.725	.661	.805
X1.7	36.57	19.047	.671	.802
X1.8	36.47	19.536	.619	.808
X1.9	36.50	19.305	.604	.809
X1.10	36.53	20.231	.438	.826

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020*

Jumlah responden  $N = 96$  dan taraf signifikan 5% maka  $r$  tabel adalah 0,2017 uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

**Tabel 4.3****Hasil Uji Realibilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,832 > 0,6$ .

**Tabel 4.4****Validitas Variabel Motivasi (X2)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.14	30.371	.675	.889
X2.2	37.26	29.395	.778	.882
X2.3	37.18	31.789	.594	.894
X2.4	37.22	31.204	.633	.892
X2.5	37.04	30.714	.729	.886
X2.6	37.15	31.810	.643	.891
X2.7	37.27	30.368	.732	.885
X2.8	37.43	30.626	.663	.890
X2.9	37.30	30.403	.662	.890
X2.10	37.02	33.600	.403	.905

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Jumlah responden  $N = 96$  dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,2017 uji validitas variabel Motivasi (X2) dilakukan terhadap 10 item

pernyataan. Karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,901 > 0,6$ .

**Tabel 4.6**  
**Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.98	4.484	.312	.613
X3.2	16.08	4.014	.482	.530
X3.3	16.27	4.326	.320	.612
X3.4	16.17	4.035	.454	.543
X3.5	16.12	4.279	.366	.588

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Jumlah responden  $N = 96$  dan taraf signifikan 5% maka  $r$  tabel adalah 0,2017 uji validitas variabel Kompensasi (X3) dilakukan terhadap 5 item pernyataan. Karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka 5 item pernyataan dinyatakan **Valid**.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Realibilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,632 > 0,6$ .

**Tabel 4.8**  
**Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.22	16.973	.272	.738
Y.2	35.43	15.889	.627	.687
Y.3	35.38	16.511	.446	.710
Y.4	35.46	17.114	.341	.725
Y.5	35.71	16.019	.401	.716
Y.6	35.55	16.566	.369	.721
Y.7	35.51	16.905	.397	.717
Y.8	35.38	16.637	.447	.710
Y.9	35.52	16.421	.394	.717
Y.10	35.60	16.052	.364	.724

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Jumlah responden  $N = 96$  dan taraf signifikan 5% maka  $r$  tabel adalah 0,2017 uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan terhadap 10 item

pernyataan. Karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.738	10

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,738 > 0,6$ .

#### **4.1.4. Analisis Data**

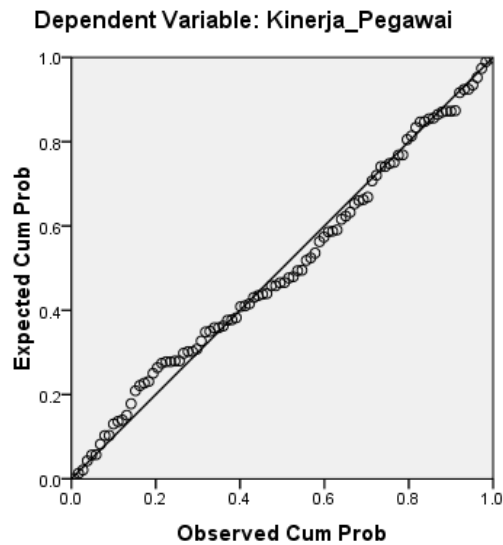
Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181) :

##### **1. Uji Normalitas**

Pada Gambar 4.2 di bawah ini Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik dengan menggunakan grafik histogram dan Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat grafik titik-titik menyebar mendekati dari garis diagonal. Sehingga model regresi layak untuk dipakai penelitian ini.

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Berdasarkan gambar diatas pada Uji Normalitas Probability Plot menunjukkan data berdistribusi normal dan mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2.

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.455	3.665		1.761	.081		
Disiplin_Kerja	.226	.053	.313	4.257	.000	.922	1.084
Motivasi	-.048	.067	-.053	-.707	.481	.895	1.117
Kompensasi	1.298	.162	.608	8.009	.000	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Tabel diatas menjelaskan tidak terjadi gejala Multikolonieritas terhadap masing–masing variabel Independen dengan melihat Nilai VIF yang diperoleh hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas.

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada *Durbin-Watson* tabel dengan

kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

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

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.528	3.058	1.799

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

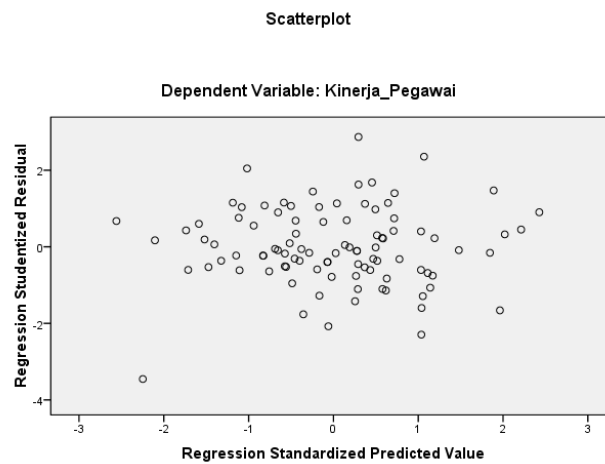
Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Dari tabel di atas analisis nilai *Durbin-Watson* menghasilkan nilai sebesar 1,799, nilai Durbin Watson berada pada rentang  $1,65 < 1,799 < 2,35$  = sehingga disimpulkan akhir di tetapkan bahwa diasumsi tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.3**

#### Uji Heteroskedastisitas



*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *Scatter Plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2011:107).

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.528	3.058

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.528 menunjukkan bahwa X1 Disiplin Kerja, X2 Motivasi dan (X3) Kompensasi dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,8% variasi Y sedangkan 47,2% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah.

**Tabel 4.13**  
**ANOVA**

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.865	3	340.288	36.383	.000 <sup>a</sup>
	Residual	860.468	92	9.353		
	Total	1881.333	95			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin\_Kerja

b. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena  $\rho \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penilaian dengan nilai F hitung sebesar 36.383 dan F tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi 5% maka F hitung  $36.383 > F$  tabel 2,70 dan nilai signifikansinya (sig F  $\alpha$  atau 0,000  $< 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti model persamaan regresi berganda pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) pada Kinerja Pegawai pada penelitian ini layak.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Koefisien**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.455	3.665		1.761	.081
	Disiplin_Kerja	.226	.053	.313	4.257	.000
	Motivasi	-.048	.067	-.053	-.707	.481
	Kompensasi	1.298	.162	.608	8.009	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*



Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 6.455 + 0.226x_1 - 0,048x_2 + 1.298x_3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 6.455$ , artinya bahwa jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,226$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah negatif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = -0,048$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar  $b_3 = 1.298$  menunjukkan bahwa  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$  : model baik/layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas  $F$  sebesar 0,000. Karena nilai  $\text{Sig } F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model persamaan regresi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di Yayasan Pendidikan Budiniah pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji T. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hepotesis penelitian.

### 1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.226$ , pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 6.455 + 0.226 x_1 - 0.048 x_2 + 1.298 x_3$

Berdasarkan tabel Koefisien di atas, maka nilai Sig t untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.226$  memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 4.257, oleh karena nilai signifikasinya (  $sig\ t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$  ), maka  $H_{1o}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2. Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar  $b_2 = -0.048$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 6.455 + 0.226 x_1 - 0.048 x_2 + 1.298 x_3$

Berdasarkan tabel Koefisien di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi (X2) sebesar  $b_2 = -0.048$  memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar  $-0.707$ , oleh karena nilai signifikasinya ( $\text{sig } t > \alpha$  atau  $0.481 > 0.05$ ), maka  $H_{1o}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Uji Hipotesis 3 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar  $b_3 = 1.298$ , pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 6.455 + 0.226 x_1 - 0.048 x_2 + 1.298 x_3$

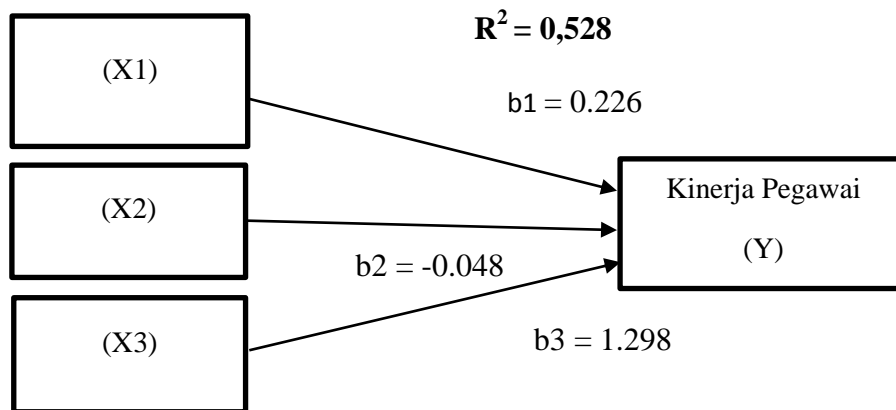
Berdasarkan tabel Koefisien di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi (X2) sebesar  $b_3 = 1.298$  memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar  $8.009$ , oleh karena nilai signifikasinya ( $\text{sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{1o}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 4.2. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah cenderung baik.

**Gambar 4.4**  
**Rangkuman Hasil Nilai**



*Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2020.*

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah. Penelitian ini melibatkan 96 orang responden pegawai. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yelli Eka

Sumadhinata (2018), Tyas dan Bambang (2018), Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015), Tindow Peggy & Sendow (2014), dan Ali Wairooy (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018) bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Alwi (2017), Rivky Silvy & Uhing (2015), dan Reza Kurniawan (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu Resti Lutfitasari (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Halim Ari dan Reni (2014), Bernadetta Dian Retnani (2016), dan Indah Rosidi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **4.3. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan untuk Variabel Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, dan

untuk Variabel Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun Variabel Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja bukan berarti kinerja pegawai di Yayasan menurun, pasti ada faktor lain yang menyebabkan Variabel Motivasi Tidak Berpengaruh mulai dari Motivasi yang diberikan tidak banyak ataupun setiap pegawai beranggapan bahwa motivasi yang diberikan biasa saja sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu Yayasan perlu memberi lebih banyak dukungan Motivasi kepada pegawai dan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa nyaman. Dengan ini Disiplin kerja masih hal yang utama dalam hal pekerjaan, bahkan faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja dapat memberikan besar kecilnya Kompensasi.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja menjadi faktor terpenting dalam hal meningkatkan Kinerja Pegawai, selain itu Disiplin untuk diri para pegawai sendiri, Disiplin terhadap waktu pun penting, apabila telah memiliki Disiplin waktu dalam hal pekerjaan, maka para pegawai akan terdorong untuk mendapatkan prestasi atau reward sehingga hasil yang didapat akan memuaskan diri sendiri ataupun orang lain.
2. Variabel Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, artinya Motivasi bukanlah penentu dalam hal mempengaruhi kinerja, melainkan ada faktor lain seperti variabel lain yang lebih tepat akan tetapi tidak diteliti disini. oleh karena itu Yayasan tetap dan terus memberi lebih banyak dukungan Motivasi kepada pegawai dan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa nyaman.
3. Variabel Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi salah satu faktor terpenting juga dalam hal meningkatkan Kinerja Pegawai, selain itu

pemberian Kompensasi dilihat dari tingkat disiplin yang dimiliki setiap pegawai. Oleh karena itu Setiap pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan agar mendapatkan Kompensasi yang diberikan oleh Yayasan.



## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan di atas, Maka Penelitian perlu memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar Manajemen Yayasan Pendidikan Budiniah terus menciptakan kedisiplinan kerja pada semua pegawai agar kedepannya kinerja pegawai semakin lebih baik lagi.
2. Diharapkan bagi Manajemen Yayasan Pendidikan Budiniah terus memberikan Motivasi atau semangat kerja yang tinggi agar semua pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik, serta kedisiplinan dan motivasi yang ada dan diberikan akan mendapatkan/mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh pegawai, dengan ini dapat menciptakan suasana kerja yang baik.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil sebesar 52,8 % . hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada 47,2% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai namun tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karena itu peneliti diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mungkin mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Arif S. Sadirman, dkk. (2011). *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Badrudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Cascio, Wayne F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke enam. Pranada Media Group, Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

\_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.

Mulyanto dan Wulandari. 2010 *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV agung, Semarang

- Riani, (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Perada Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.

#### JURNAL ILMIAH

- Ali Wairooy (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina Region VII Makassar*.
- Bernadetta Dian Retnani (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Stress Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Madiun*.
- Halim, Ari, dan Reni (2014). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sai Apparel Industries*.
- Indah Rosidi (2018). *Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Megasari Makmur Gunung Putri Bogor*.
- Lela Apriani (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Arana Teknologi Indonesia*
- Muhammad Alwi (2017). *Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ*.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*.
- Nurmaidah Br Ginting (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi*.
- Resti Lutfitasari (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta*.

- Reza Kurniawan (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunung Pati.*
- Rivky, Silvya dan Uhing (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Sulawesi Utara.*
- Tindow, Peggy, dan Sendow (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sulut Cabang Calaca.*
- Tyas dan Bambang (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap.*
- Veronica Euphracia M Goda (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andes Agro Investama.*
- Yelli Eka Sumadhinata (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Universitas Swasta di Bandung.*

## WEBSITE

Pengertian Kompensasi.

<https://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html> Diakses pada tanggal 21 Desember, pukul 10.00.

Pengertian Yayasan.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Yayasan>  
Diakses pada tanggal 20 Desember, pukul 20.17.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html> Diakses pada tanggal 25 Desember pukul 13.15

**Lampiran 1**

**DETERMINAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI YAYASAN PENDIDIKAN BUDINIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**Yusuf Mulyana**  
**2016511186**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**  
**JAKARTA**  
**2020**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di Yayasan Pendidikan Budiniah.

Kepada Yth  
Pegawai Yayasan Pendidikan Budiniah  
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Budiniah”, Saya mahasiswa jurusan manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada STIE IPWIJA bermaksud meminta bantuan Pegawai di Yayasan Pendidikan Budiniah untuk bersedia mengisi kuesioner yang akan diberikan. Hal ini dilakukan guna mendapatkan data sebagai acuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir yang sedang saya jalani.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari saudara/i hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati – hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, dari lubuk hati yang terdalam saya ucapkan terima kasih.

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Pegawai  
Di Yayasan Pendidikan Budiniah

#### PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pernyataan dibawah ini menurut anda paling cocok sesuai dengan realita. Beri tanda (√) pada kotak yang tersedia untuk pilihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Ragu (R) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  L  P

Usia :  17 – 30  31 – 40  
 41 – 50  > 51

Pendidikan terakhir :  Sarjana  Diploma  SLTA  
 SLTP  SD  Lainnya

Status :  Tetap  Kontrak

## Kuesioner Penelitian

### A. Kinerja Pegawai

Berikut ini sejumlah pernyataan tentang Kinerja Pegawai.

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan Yayasan.					
3	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan yayasan.					
4	Saya jarang membuat kesalahan dalam bekerja.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan harian yang dibebankan pada hari itu juga.					
6	Saya dapat bekerja diluar job desk pekerjaan pokok saya yang sewaktu – waktu diberikan apabila ada tambahan pekerjaan.					
7	Yayasan memberi jumlah pekerjaan yang rasional kepada pegawai.					
8	Saya dapat fokus mengatur waktu dalam menjamin selesainya pekerjaan.					
9	Saya menggunakan waktu luang untuk melanjutkan pekerjaan.					
10	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai tepat pada waktunya.					



## Kuesioner Penelitian

### A. Disiplin

Berikut ini sejumlah pernyataan tentang Disiplin.

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mengikuti peraturan di setiap kondisi.					
2	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.					
3	Saya sering mengerjakan pekerjaan kantor dengan tepat pada waktunya.					
4	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu sesuai dengan target yayasan.					
5	Saya pernah menunda – nunda pekerjaan.					
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
7	Saya pernah berada di luar ruangan kantor pada waktu jam kerja.					
8	Saya selalu datang ke kantor dalam keadaan apapun.					
9	Saya datang dan pulang kerja tepat dengan waktu yang sudah ditentukan yayasan.					
10	Saya terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan – alasan tertentu.					

## Kuesioner Penelitian

### B. Motivasi

Berikut ini sejumlah pernyataan tentang Motivasi.

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa senang pegawai di Yayasan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.					
2	Saya mencintai tantangan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
3	Saya mengerahkan kemampuan penuh dalam bekerja.					
4	Saya diberikan dan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja.					
5	Saya selalu mengerahkan kreativitas saya dalam melakukan pekerjaan.					
6	Saya bertanggung jawab penuh atas apa yang saya kerjakan.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh yayasan.					
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan lainnya setelah pekerjaan utama selesai.					
9	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan yayasan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
10	Pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memberikan motivasi terhadap pegawai.					

## Kuesioner Penelitian

### C. Kompensasi

Berikut ini sejumlah pernyataan tentang Kompensasi.

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan Budiniah sesuai dengan bobot pekerjaan saya.					
2	Kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan Budiniah kurang lebih sama dengan kompensasi yang diberikan perusahaan lain pada posisi pekerjaan yang sama.					
3	Kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan Budiniah bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.					
4	Kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan Budiniah sesuai dengan UMR yang berlaku.					
5	Kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan Budiniah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					

**Jika ada kritik dan saran silahkan isi dibawah ini.**

.....  
.....

*Terima kasih atas kesediaan Saudara/i mengisi Kuesioner Penelitian.*

**Lampiran 3 Data Tabulasi X1 ( Disiplin Kerja )**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden**

**Disiplin Kerja (X1)**

Nomor Responden	Nomor Item										Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
6	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
7	3	4	1	4	2	4	2	4	2	5	31
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
10	2	4	3	3	4	5	4	4	3	4	36
11	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
12	2	3	2	3	3	5	3	2	3	5	31
13	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
21	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
25	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
33	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	36

<b>34</b>	5	2	5	5	3	5	3	5	4	2	<b>39</b>
<b>35</b>	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>38</b>
<b>36</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
<b>37</b>	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	<b>40</b>
<b>38</b>	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	<b>35</b>
<b>39</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>32</b>
<b>40</b>	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	<b>33</b>
<b>41</b>	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>
<b>42</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>43</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	<b>46</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>42</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>47</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>39</b>
<b>48</b>	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	<b>24</b>
<b>49</b>	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	<b>38</b>
<b>50</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>51</b>	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	<b>41</b>
<b>52</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>39</b>
<b>53</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>46</b>
<b>54</b>	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	<b>46</b>
<b>55</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>56</b>	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	<b>35</b>
<b>57</b>	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	<b>44</b>
<b>58</b>	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
<b>59</b>	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>45</b>
<b>60</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	<b>43</b>
<b>61</b>	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>43</b>
<b>62</b>	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	<b>41</b>
<b>63</b>	3	4	5	3	5	3	4	2	3	5	<b>37</b>
<b>64</b>	3	4	2	5	4	3	2	4	5	4	<b>36</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>66</b>	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	<b>42</b>
<b>67</b>	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>34</b>
<b>68</b>	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	<b>43</b>
<b>69</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>70</b>	1	2	3	1	3	4	4	3	4	5	<b>30</b>
<b>71</b>	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	<b>37</b>
<b>72</b>	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>44</b>

<b>73</b>	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>74</b>	5	5	4	2	4	5	4	4	3	5	<b>41</b>
<b>75</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	<b>41</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>77</b>	5	4	4	4	4	4	2	2	1	5	<b>35</b>
<b>78</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>79</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>80</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>81</b>	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	<b>45</b>
<b>82</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>
<b>83</b>	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	<b>30</b>
<b>84</b>	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>45</b>
<b>85</b>	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	<b>41</b>
<b>86</b>	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>43</b>
<b>87</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>89</b>	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	<b>32</b>
<b>90</b>	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	<b>32</b>
<b>91</b>	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>28</b>
<b>92</b>	2	5	3	5	5	3	4	3	2	5	<b>37</b>
<b>93</b>	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>94</b>	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	<b>45</b>
<b>95</b>	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>45</b>
<b>96</b>	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>

**Lampiran 4 Data Tabulasi X2 ( Motivasi )**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden**

**Motivasi (X2)**

Nomor Responden	Nomor Item										Total X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
2	5	4	2	2	4	3	3	2	3	5	33
3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	38
5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	30
6	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
7	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	40
8	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	43
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
10	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	36
11	2	2	5	4	4	4	4	4	3	2	34
12	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	38
13	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
14	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
22	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
23	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	37
24	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
26	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
27	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
28	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	32
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	42
31	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
32	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
33	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43

<b>34</b>	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	<b>43</b>
<b>35</b>	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	<b>35</b>
<b>36</b>	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
<b>37</b>	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	<b>40</b>
<b>38</b>	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>44</b>
<b>39</b>	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	<b>41</b>
<b>40</b>	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	<b>41</b>
<b>41</b>	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>34</b>
<b>42</b>	4	5	4	5	4	3	2	5	4	2	<b>38</b>
<b>43</b>	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	<b>40</b>
<b>44</b>	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	<b>42</b>
<b>45</b>	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	<b>40</b>
<b>46</b>	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>47</b>	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	<b>38</b>
<b>48</b>	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	<b>37</b>
<b>49</b>	5	4	3	4	5	3	2	3	4	3	<b>36</b>
<b>50</b>	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	<b>39</b>
<b>51</b>	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>53</b>	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	<b>39</b>
<b>54</b>	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>37</b>
<b>55</b>	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>56</b>	3	5	4	3	2	4	4	5	5	4	<b>39</b>
<b>57</b>	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	<b>42</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>59</b>	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	<b>45</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>
<b>61</b>	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>62</b>	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>45</b>
<b>63</b>	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>64</b>	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>65</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>66</b>	5	3	3	4	4	3	4	4	2	2	<b>34</b>
<b>67</b>	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>70</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>32</b>
<b>71</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>32</b>
<b>72</b>	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	<b>29</b>



<b>73</b>	3	5	3	3	5	4	4	3	2	5	<b>37</b>
<b>74</b>	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	<b>37</b>
<b>75</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	<b>35</b>
<b>76</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	<b>44</b>
<b>77</b>	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	<b>26</b>
<b>78</b>	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>79</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>80</b>	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>81</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>82</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>83</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>84</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>85</b>	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>87</b>	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>88</b>	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>89</b>	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	<b>47</b>
<b>90</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>91</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>93</b>	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
<b>94</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>95</b>	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>96</b>	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	<b>37</b>

**Lampiran 5 Data Tabulasi X3 ( Kompensasi )**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden**

**Kompensasi (X3)**

Nomor Responden	Nomor Item					Total X3
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	5	4	22
2	5	4	2	2	4	17
3	3	3	4	5	4	19
4	4	3	4	4	3	18
5	4	3	2	3	3	15
6	4	5	4	5	4	22
7	4	5	4	4	3	20
8	5	4	4	4	3	20
9	5	4	4	5	4	22
10	5	4	3	4	3	19
11	2	2	5	4	4	17
12	3	3	3	3	5	17
13	4	3	4	4	3	18
14	5	5	4	4	5	23
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	5	5	4	24
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	5	3	20
22	4	4	4	3	3	18
23	4	4	3	3	4	18
24	4	4	4	5	3	20
25	4	4	4	4	3	19
26	4	4	5	4	3	20
27	4	5	4	4	5	22
28	3	4	3	4	3	17
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	5	3	4	20
31	4	4	4	5	5	22
32	5	5	4	4	4	22

<b>33</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>34</b>	4	4	5	3	5	<b>21</b>
<b>35</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>
<b>36</b>	2	3	4	4	4	<b>17</b>
<b>37</b>	3	4	4	4	3	<b>18</b>
<b>38</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>
<b>39</b>	3	3	4	3	5	<b>18</b>
<b>40</b>	3	4	3	5	4	<b>19</b>
<b>41</b>	5	4	3	3	3	<b>18</b>
<b>42</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>
<b>43</b>	4	5	4	3	4	<b>20</b>
<b>44</b>	4	4	5	4	3	<b>20</b>
<b>45</b>	4	5	3	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	5	3	4	<b>20</b>
<b>47</b>	5	3	3	4	4	<b>19</b>
<b>48</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>49</b>	5	4	3	4	5	<b>21</b>
<b>50</b>	4	4	4	3	5	<b>20</b>
<b>51</b>	5	4	3	3	4	<b>19</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>53</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>54</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>55</b>	4	4	3	5	4	<b>20</b>
<b>56</b>	3	5	4	3	2	<b>17</b>
<b>57</b>	3	4	5	4	5	<b>21</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>59</b>	4	5	4	4	5	<b>22</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>61</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>62</b>	3	4	4	5	5	<b>21</b>
<b>63</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>64</b>	4	3	5	5	4	<b>21</b>
<b>65</b>	5	5	5	4	4	<b>23</b>
<b>66</b>	5	3	3	4	4	<b>19</b>
<b>67</b>	5	4	4	5	5	<b>23</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>70</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>
<b>71</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>

<b>72</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
<b>73</b>	3	5	3	3	5	<b>19</b>
<b>74</b>	4	3	4	2	4	<b>17</b>
<b>75</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>76</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>77</b>	4	3	2	3	2	<b>14</b>
<b>78</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>79</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>80</b>	5	5	3	4	5	<b>22</b>
<b>81</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>82</b>	5	5	4	5	5	<b>24</b>
<b>83</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
<b>84</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>85</b>	5	3	4	4	4	<b>20</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>87</b>	5	5	1	5	5	<b>21</b>
<b>88</b>	5	3	4	4	5	<b>21</b>
<b>89</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
<b>90</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>91</b>	5	5	4	5	5	<b>24</b>
<b>92</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>93</b>	5	4	4	4	5	<b>22</b>
<b>94</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>95</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>96</b>	5	4	3	4	4	<b>20</b>

**Lampiran 6 Data Tabulasi Y ( Kinerja Pegawai )**

**Tabulasi Skor Jawaban Responden**

**Kinerja Pegawai (Y)**

Nomor Responden	Nomor Item										Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	40
2	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	40
3	5	4	5	4	4	2	4	5	1	4	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	38
6	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
7	3	4	3	2	2	5	3	4	5	2	33
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	2	5	4	2	5	4	3	5	3	4	37
11	3	2	5	4	2	4	4	4	3	2	33
12	2	3	3	3	3	4	5	3	4	5	35
13	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35
14	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45
15	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	35
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
17	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
22	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	22
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
24	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	36
25	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	38
26	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
27	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
29	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
30	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	35
31	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	42
33	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	42

<b>34</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>35</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>44</b>
<b>36</b>	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	<b>39</b>
<b>37</b>	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
<b>38</b>	4	3	3	4	2	5	4	3	4	3	<b>35</b>
<b>39</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>32</b>
<b>40</b>	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	<b>33</b>
<b>41</b>	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>
<b>42</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>43</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	<b>46</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>42</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>47</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>39</b>
<b>48</b>	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	<b>42</b>
<b>49</b>	4	3	4	5	2	4	3	5	3	3	<b>36</b>
<b>50</b>	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	<b>41</b>
<b>51</b>	4	4	5	3	2	4	4	5	4	5	<b>40</b>
<b>52</b>	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	<b>39</b>
<b>53</b>	5	4	4	5	3	2	3	4	5	5	<b>40</b>
<b>54</b>	5	4	4	5	2	4	5	3	4	5	<b>41</b>
<b>55</b>	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	<b>41</b>
<b>56</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	<b>39</b>
<b>57</b>	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	<b>37</b>
<b>58</b>	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	<b>42</b>
<b>59</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	<b>43</b>
<b>60</b>	5	3	4	4	3	5	3	4	3	2	<b>36</b>
<b>61</b>	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	<b>40</b>
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	<b>39</b>
<b>63</b>	3	5	5	4	4	1	2	3	4	5	<b>36</b>
<b>64</b>	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>37</b>
<b>65</b>	4	3	3	5	2	3	3	4	5	4	<b>36</b>
<b>66</b>	5	4	4	5	3	4	2	3	3	5	<b>38</b>
<b>67</b>	3	4	5	4	3	4	4	4	3	2	<b>36</b>
<b>68</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	<b>45</b>
<b>69</b>	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	<b>37</b>
<b>70</b>	1	4	3	3	5	4	3	3	4	4	<b>34</b>
<b>71</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	<b>40</b>
<b>72</b>	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>34</b>

<b>73</b>	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	<b>38</b>
<b>74</b>	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	<b>43</b>
<b>75</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	<b>38</b>
<b>76</b>	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	<b>41</b>
<b>77</b>	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>45</b>
<b>78</b>	5	4	5	2	2	3	5	3	4	5	<b>38</b>
<b>79</b>	5	5	5	3	4	4	3	4	4	2	<b>39</b>
<b>80</b>	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	<b>39</b>
<b>81</b>	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	<b>44</b>
<b>82</b>	4	4	3	4	5	3	4	5	3	2	<b>37</b>
<b>83</b>	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	<b>38</b>
<b>84</b>	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	<b>41</b>
<b>85</b>	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	<b>38</b>
<b>86</b>	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	<b>38</b>
<b>87</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	<b>39</b>
<b>88</b>	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	<b>39</b>
<b>89</b>	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	<b>35</b>
<b>90</b>	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	<b>37</b>
<b>91</b>	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	<b>33</b>
<b>92</b>	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>35</b>
<b>93</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	<b>37</b>
<b>94</b>	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	<b>36</b>
<b>95</b>	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>38</b>
<b>96</b>	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	<b>41</b>

**Lampiran 7 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1 ( Disiplin Kerja )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.44	21.891	.264	.841
X1.2	36.54	20.293	.507	.819
X1.3	36.73	20.200	.479	.821
X1.4	36.63	20.047	.530	.816
X1.5	36.58	20.414	.473	.822
X1.6	36.54	19.725	.661	.805
X1.7	36.57	19.047	.671	.802
X1.8	36.47	19.536	.619	.808
X1.9	36.50	19.305	.604	.809
X1.10	36.53	20.231	.438	.826

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0.264	0.2017	VALID
X1.2	0.507	0.2017	VALID
X1.3	0.479	0.2017	VALID
X1.4	0.530	0.2017	VALID
X1.5	0.473	0.2017	VALID
X1.6	0.661	0.2017	VALID
X1.7	0.671	0.2017	VALID
X1.8	0.619	0.2017	VALID
X1.9	0.604	0.2017	VALID
X1.10	0.438	0.2017	VALID



**Lampiran 8 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2 ( Motivasi )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.14	30.371	.675	.889
X2.2	37.26	29.395	.778	.882
X2.3	37.18	31.789	.594	.894
X2.4	37.22	31.204	.633	.892
X2.5	37.04	30.714	.729	.886
X2.6	37.15	31.810	.643	.891
X2.7	37.27	30.368	.732	.885
X2.8	37.43	30.626	.663	.890
X2.9	37.30	30.403	.662	.890
X2.10	37.02	33.600	.403	.905

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0.675	0.2017	VALID
X2.2	0.778	0.2017	VALID
X2.3	0.594	0.2017	VALID
X2.4	0.633	0.2017	VALID
X2.5	0.729	0.2017	VALID
X2.6	0.643	0.2017	VALID
X2.7	0.732	0.2017	VALID
X2.8	0.663	0.2017	VALID
X2.9	0.662	0.2017	VALID
X2.10	0.403	0.2017	VALID

**Lampiran 9 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X3 ( Kompensasi )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.98	4.484	.312	.613
X3.2	16.08	4.014	.482	.530
X3.3	16.27	4.326	.320	.612
X3.4	16.17	4.035	.454	.543
X3.5	16.12	4.279	.366	.588

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X3.1	0.312	0.2017	VALID
X3.2	0.482	0.2017	VALID
X3.3	0.320	0.2017	VALID
X3.4	0.454	0.2017	VALID
X3.5	0.366	0.2017	VALID

**Lampiran 10 Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y ( Kinerja Pegawai )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.22	16.973	.272	.738
Y.2	35.43	15.889	.627	.687
Y.3	35.38	16.511	.446	.710
Y.4	35.46	17.114	.341	.725
Y.5	35.71	16.019	.401	.716
Y.6	35.55	16.566	.369	.721
Y.7	35.51	16.905	.397	.717
Y.8	35.38	16.637	.447	.710
Y.9	35.52	16.421	.394	.717
Y.10	35.60	16.052	.364	.724

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y.1	0.272	0.2017	VALID
Y.2	0.627	0.2017	VALID
Y.3	0.446	0.2017	VALID
Y.4	0.341	0.2017	VALID
Y.5	0.401	0.2017	VALID
Y.6	0.369	0.2017	VALID
Y.7	0.397	0.2017	VALID
Y.8	0.447	0.2017	VALID
Y.9	0.394	0.2017	VALID
Y.10	0.364	0.2017	VALID

**Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi t (df = 1-100)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>Df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434

<b>90</b>	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Lampiran 12 Tabel r untuk df =(1-100)**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

<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
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701



<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

### Lampiran 13 Output Uji Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.455	3.665		1.761	.081
	Disiplin_Kerja	.226	.053	.313	4.257	.000
	Motivasi	-.048	.067	-.053	-.707	.481
	Kompensasi	1.298	.162	.608	8.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

### Lampiran 14 Output Uji Tabel F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.865	3	340.288	36.383	.000 <sup>a</sup>
	Residual	860.468	92	9.353		
	Total	1881.333	95			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

### Lampiran 15 Output Uji Tabel t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.455	3.665		1.761	.081
	Disiplin_Kerja	.226	.053	.313	4.257	.000
	Motivasi	-.048	.067	-.053	-.707	.481
	Kompensasi	1.298	.162	.608	8.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

### Lampiran 16 Output Uji Multikolinieritas

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	.895	1.117
	Motivasi	.922	1.084
	Kompensasi	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

## Lampiran 17 Output Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.528	3.058

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

## Lampiran 18

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. BIODATA PRIBADI

1. Nama : Yusuf Mulyana
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Tempat Tanggal Lahir : Bogor, September 1996
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi, Berat Badan : 159 cm, 54 kg
7. Agama : Islam
8. Alamat : Kp Bojong Ds Gunung Putri RT 01/06

Kab. Bogor, Prov. Jawa Barat

9. No HP : 081316089768
10. Email : Mulyanayusuf90@gmail.com

#### B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Tajur 03
2. SMP : Mts Al Hidayah
3. SMA : SMK Budiniah
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta Program Studi,  
Manajemen S1

## **Lampiran 19**

### **Biografi Singkat Penulis**

Pada tanggal 4 September 1996, tepatnya pukul 09.35 WIB di daerah Bogor lahirlah seorang putra dari pasangan suami istri, Maulani dan Siti Fatimah bernama Yusuf Mulyana, anak pertama dari 3 bersaudara.

Tinggal di Kampung Bojong, berada di bagian Timur Kabupaten Bogor, Kecamatan Gunung Putri Selatan.

Memulai Pendidikan di umur 7 Tahun lebih, bersekolah di SDN Tajur 03 daerah Pasir Mukti Cikeas, lalu ketika lulus melanjutkan ke Mts Al Hidayah Tajur di daerah yang sama, kemudian di sekolah menengah pertama lulus, melanjutkan studi ke SMK Budiniah Citeureup, lulus pada tahun 2016, sempat berpikir panjang untuk memutuskan kerja atau kuliah, akhirnya saya melanjutkan studi yang lebih tinggi dengan panggilan mahasiswa, STIE IPWIJA tujuan saya melanjutkan studi, untuk pertama kali masuk kuliah saya jadi mahasiswa reguler dengan bayaran kuliah pada umumnya, dan alhamdulillah nya saya di terima menjadi mahasiswa bidikmisi angkatan 2016, kuliah gratis yang di biayai pemerintah, sangat bersyukur bisa kuliah gratis, dengan ini dapat meringankan beban orang tua saya. Sekian Biografi singkat saya.

Indahnya Rencana Allah Gak Harus Langsung Kita Rasakan. Kita Perlu Nikmatin Prosesnya Pas Nanti Di Akhir, Makna Bahagiannya Bisa Lebih Kita Dapatkan.

MasyaAllah Tabarakallah.