



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**JULIUS SEMBIRING
(1725310430)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JULIUS SEMBIIRNG
NPM : 1725310430
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI, : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

DEKAN

(Dr.SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)





**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : JULIUS SEMBIRING
NPM : 1725310430
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ace
9/8/19



Ace
jilid 1
14/8-2019

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**JULIUS SEMBIRING
(1725310430)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JULIUS SEMBIRING
Tempat/Tanggal Lahir : KWALA UNGGAS/ 21 Juni 1995
NPM : 1725310430
Fakultas : Sosial Sains
Program studi : Manajemen
Alamat : Jalan Abdul Hakim No. 45 Kp. Susuk.
Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai diamsa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JULIUS SEMBIRING
NPM : 1725310430
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



Hal : Permohonan Meja Hijau



FM-BPAA-2012-041

Medan, 05 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIUS SEMBIRING
Tempat/Tgl. Lahir : Kwala Unggas / 21 Juni 1995
Nama Orang Tua : INGAN MALEM SEMBIRING
N. P. M : 1725310430
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085260877687
Alamat : Jl. Abdul Hakim No. 45 Kampung Susuk

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijitid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

5. uk-t. Genap



6/ Juli
2019
[Signature]

Ukuran Toga : L

Hormat saya
[Signature]
JULIUS SEMBIRING
1725310430



Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: JULIUS SEMBIRING
Tempat/Tgl. Lahir	: KWALA UNGGAS / 21 Juni 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310430
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 121 SKS, IPK 3.09

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)	<input type="checkbox"/>
3.	FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)	<input type="checkbox"/>

B: Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



Medan, 08 November 2018
Pemohon,

(Julius Sembiring)

Nomor :
 Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, M.Hum.)
 Tanggal : 08/11/2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAPRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samara Sembiring SE, SPS)
 Tanggal : 24/11-2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Ader Sembiring SE, M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



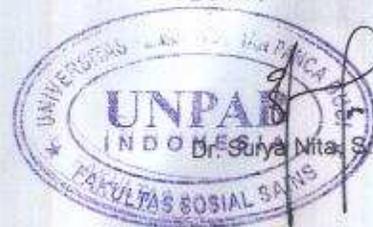
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Saimara A.H Sebayang, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setawan, SE, Msi
 Nama Mahasiswa : JULIUS SEMBIRING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310430
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Sumber Pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertubeban Nusantara III (Persero) Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/19	Latar belakang ringkasan prople kerangka konseptual Latar belakang kasus sejarah daya judul acir sinon prope x	h h 2 h 2	

Medan, 11 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Saimara A.M. Debayong SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setawan SE, Msi
 Nama Mahasiswa : JULIUS SEMBIRING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310430
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pertambangan Nusantara III (Persero) Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/3-2019	- Kata pengantar - Penulisan huruf dan - dan kebidangannya	f.	
8/3-2019	- Penulisan ETD - Margin	f.	
12/3-2019	Acc sempro.	f.	


 PB II 12/3-19

Medan, 11 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

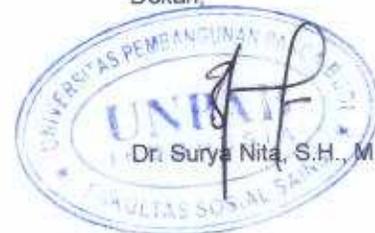
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Saimara A.M. Sebayang, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Rendi Setiawan, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : JULIUS SEMBIRING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310430
 Bidang Pendidikan : Statistika (SI)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/6-2019	- Kata pengantar - Daftar Isi - Penulisan semi dan kaidah yg berlaku.	f. f.	
25/6-2019	Penulisan semi dan kaidah tyo.	f.	
29/6-2019	Margem	f.	
1/7-2019	ACE Meja Hijau	f.	

[Signature]
 PR II 1/7-2019.

Medan, 03 Juli 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



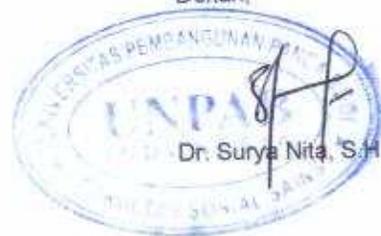
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : SAIMARA A.M SEBAYANG S.E-Msi
Dosen Pembimbing II : ABPI SETIAWAN S.E.Msi
Nama Mahasiswa : JULIUS SEMBIRING
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310430
Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang dan perny - masalah - teknis analisis dan - pembahasan - abstrak 	<p>h</p> <p>h</p> <p>h</p> <p>h</p> <p>h</p> <p>h</p>	

Medan, 03 Juli 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

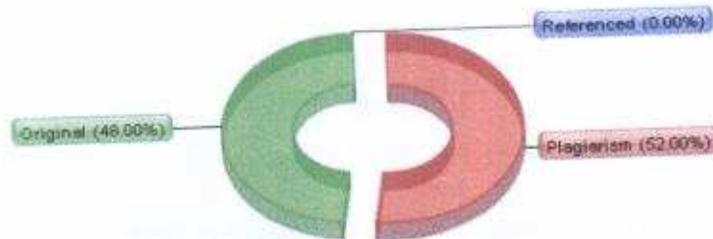
Analyzed document: 05/07/2019 03:43:52

"JULIUS SEMBIRING_1725310430_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 80	wrds: 11155	http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2471/1/DIAN%20NOVITASARI%20.pdf
% 68	wrds: 9418	https://docplayer.info/57949479-Redaksi-jl-sunter-permai-raja-sunter-podomoro-jakarta-utar...
% 57	wrds: 7859	http://eprints.walisongo.ac.id/6266/1/102411026.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

224 - Ok / 45 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Excluded Urls:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $39.254 > F_{tabel}$ sebesar 2.73 atau $sig-t (0.005) < \alpha (0.05)$. Koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62.1%.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and compensation on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Respondents in this study were employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, as many as 76 people. Methods of data collection using questionnaires, interviews, observation, documentation studies, and literature studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis to determine the strength of the relationship of independent variables to the dependent variable. The results of partial hypothesis testing show that motivation, work discipline, and compensation have a positive and significant effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing show that motivation, work discipline, and compensation have a positive and significant effect on employee performance, by obtaining a Fcount of 39.254 > Ftable of 2.73 or sig-t (0.005) < alpha (0.05). The coefficient of determination (R-Square) shows that the contribution of the influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance is 62.1%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
PENGESAHAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN UJIAN	
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Motivasi	8
a. Pengertian Motivasi	8
b. Jenis-jenis Motivasi	8
c. Indikator Motivasi	9
2. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	16
c. Indikator Disiplin Kerja.....	17
3. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Jenis-jenis Kompensasi.....	20
c. Indikator Kompensasi	23
4. Kinerja Pegawai.....	24
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	24
b. Penilaian Kinerja Pegawai.....	25
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	26
d. Indikator Kinerja Pegawai	29
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	36

BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4. Pengujian Validitas dan Realiabilitas.....	69
5. Pengujian Asumsi Klasik	72
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
7. Pengujian Hipotesis.....	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	81
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	82
3. Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	83
BAB V. PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X_1)	59
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_2)	62
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X_3)	64
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)</i>	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)	78
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)	80
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot</i>	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	74

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, saran, dorongan, motivasi, semangat dari berbagai pihak yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, namun dapat membukakan mata penulis bahwa sesungguhnya pengalaman dan pengetahuan tersebut adalah guru yang terbaik bagi penulis. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing satu (1) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing dua (2) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis dibangku kuliah sampai selesai.
7. Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis, mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil.
8. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah terlibat banyak membantu sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang dimiliki. Untuk itu mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang membangun. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Medan, Agustus 2019
Penulis,

Julius Sembiring
1725310430

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu penyumbang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan karena sumber daya manusia tersebut yang akan menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu efektivitas dalam pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari ketepatan dalam pemilihan pegawai yang akan bekerja dalam perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memilih pegawai melalui keterampilan, tingkat pendidikan, pengalaman, dan usianya. Dengan kriteria tersebut perusahaan akan membagi tugas dan tanggung jawab pegawai yang memiliki jabatan yang tertinggi hingga terendah atau sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Untuk itu, ketepatan penentuan pegawai akan dinilai melalui kinerja pegawai itu sendiri. Jika pekerjaan yang dihasilkan mampu memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan, maka perusahaan telah menempatkan karyawan yang tepat dibidangnya.

Selanjutnya, kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Simamora dalam Khairina, 2012:14). Berdasarkan pendapat ahli tersebut menyebutkan bahwa kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesediaan tersebut dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan efektivitas. Kualitas diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya apakah

memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan atau tidak. Kemudian, kuantitas diukur melalui persepsi pegawai dalam menjalankan besar atau kecilnya pekerjaan yang dibebankan untuknya. Selanjutnya, efektivitas merupakan optimalisasi pegawai dalam menggunakan teknologi, tenaga, bahan baku dan fasilitas lain yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan operasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki konsistensi mengenai kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam menghasilkan pekerjaannya, karena dengan begitu perusahaan akan semakin dekat dengan pencapaian tujuannya.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki masing-masing pegawainya. Motivasi timbul dalam diri pegawai biasanya disebabkan karena adanya keinginan dari pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat dan sepenuh hati. Hal tersebut didukung karena pegawai menyadari bahwa pekerjaannya adalah penting untuk dirinya dan kemajuan perusahaan. Kemudian, motivasi juga dapat timbul karena adanya dukungan dari perusahaan dalam bentuk penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang memiliki kinerja optimal.

Kinerja pegawai dapat diketahui melalui disiplin kerja yang telah tertanam dalam dirinya. Disiplin kerja dapat membuat suatu kepastian bahwa pegawai akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal dan menghindari adanya kesalahan yang dapat mempengaruhi keberlangsungannya dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat timbul atas kesadaran dari masing-masing individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang telah ada. Disiplin dapat dikatakan sebagai

kebiasaan seseorang yang telah tertanam dalam dirinya dalam menghormati dan menghargai segala bentuk tanggung jawab yang akan dijalankannya dengan benar.

Selanjutnya, pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya akan mendapatkan penghasilan, penghasilan yang diperoleh pegawai atas kinerjanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas tugas dan tanggung jawab pegawainya dalam kurun waktu tertentu. Besar dan kecilnya kompensasi bergantung dari jabatan dan volume kerja yang dimiliki. Semakin tinggi jabatan dan volume kerja, maka semakin besar pula kompensasi yang diperoleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah jabatan dan volume kerja, maka semakin kecil kompensasi yang diperoleh pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis memilih PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebagai obyek penelitian. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dikenal sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan karet dan kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dalam proses *recruitment* pegawai sangat ketat. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan setiap tahunnya. Terutama saat ini PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah *holding* (perusahaan induk yang membawahi beberapa perusahaan perkebunan yang berada dalam satu grup perusahaan), hal tersebut bertujuan agar kinerja perusahaan terus meningkat dan memungkinkan

memiliki nilai perusahaan. Untuk itu, tanggung jawab yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan semakin besar dan berat yang membuat *recruitment* pegawainya semakin ditingkatkan yang lebih kompeten di bidangnya.

Dibalik kebanggaan tersebut, terdapat permasalahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan yang dapat diketahui bahwa dengan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan saat ini semakin besar belum tentu dapat membuat pegawai semakin termotivasi untuk menunjukkan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik lagi, karena adanya konflik internal antar pegawai yang tidak diselesaikan secara langsung sehingga membuat komunikasi yang terjalin tidak berjalan lancar dan mempengaruhi berjalannya kegiatan operasional perusahaan, adanya pegawai tidak hadir tepat waktu yang membuat pimpinan harus bertindak tegas karena apabila berlangsung terus menerus akan sangat mempengaruhi proses berjalannya kegiatan operasional perusahaan, serta jam istirahat yang dimanfaatkan secara kurang optimal oleh pegawai yang seharusnya pegawai dapat lebih menguatamakan penyelesaian pekerjaannya. Selanjutnya, adanya keluhan mengenai kompensasi atau penghasilan yang didapatkan pegawai masih kurang dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan dirinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam menggunakan penghasilan yang di dapatkannya kurang cermat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menguraikan identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Motivasi kerja menurun sebagai akibat dari konflik internal antar pegawai tidak diselesaikan secara langsung yang dapat mengganggu proses berjalannya kegiatan operasional.
2. Waktu untuk bekerja tidak dimanfaatkan secara cermat oleh pegawai, seperti ketidaktepatan waktu hadir di perusahaan dan kurang memanfaatkan waktu istirahat secara baik.
3. Penghasilan yang diperoleh kurang dimanfaatkan secara cermat oleh pegawai.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Untuk itu masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

- a. Aspek teoritis (keilmuan)

Setelah mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang konsep pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

- b. Aspek praktis (guna laksana)

Setelah mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan dapat menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Lufitasari (2014) yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu:

- 1. Jumlah observasi/sampel** : Penelitian terdahulu berjumlah 40 orang, sedangkan penelitian ini menggunakan 76 orang sebagai responden penelitian.
- 2. Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.
- 3. Lokasi penelitian** : Peneliti terdahulu melaksanakan penelitian di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Sedangkan, penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi timbul dalam diri pegawai biasanya disebabkan karena adanya keinginan dari pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat dan sepenuh hati. Hal tersebut didukung karena pegawai menyadari bahwa pekerjaannya adalah penting untuk dirinya dan kemajuan perusahaan. Kemudian, motivasi juga dapat timbul karena adanya dukungan dari perusahaan dalam bentuk penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang memiliki kinerja optimal.

Menurut Hartatik (2014:159), motivasi adalah sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar (motivasi eksternal).

Menurut Sutrisno (2009:109), bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktifitas tertentu. Sehingga dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi kerja terbagi atas 2 (dua), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yang dapat dijelaskan menurut Hasibuan (2013:150), yaitu :

1) Motivasi Positif

Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik saja.

2) Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar karyawan akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum atau adanya sanksi, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Indikator Motivasi

Untuk mengukur motivasi kerja perlu diketahui agar semakin mudah memahami apa yang menjadi dasar seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2009:233-239) bahwa terdapat 10 (sepuluh) indikator yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi, sebagai berikut :

1) Gaji atau kompensasi (*salary*)

Setiap pegawai, gaji adalah faktor penting dalam memenuhi diri sendiri dan keluarga. Fungsi gaji tidak sekedar memenuhi kebutuhan pokok setiap pegawai melainkan dapat menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerja atau meningkatkan produktivitas, apabila tidak mempunyai sistem kompensasi yang jelas dan realistis, serta gaji bila digunakan dengan benar dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Adapun beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagai berikut :

- a) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
 - b) Ketepatan dalam pembayaran gaji
 - c) Adanya pemberian bonus atau insentif yang dapat menimbulkan semangat kerja
 - d) Selalu ditinjau kembali
 - e) Dapat mencapai sasaran yang diharapkan atau diinginkan
 - f) Dapat mengangkat harkat kemanusiaan
 - g) Berpijak pada peraturan yang berlaku
- 2) Supervisi

Efektivitas dalam supervisi akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui adanya penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta adanya dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang

supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerja secara efektif. Supervisor dalam mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting seperti : melakukan dengan memberi petunjuk atau pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai tentang hasil dari sistem kerja yang telah diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

3) Kebijakan dan administrasi

Pimpinan dan bawahan memiliki keterpaduan sebagai suatu kebutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting dalam menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui adanya pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai obyek, melainkan sebagai subyek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi, sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya keinginan dari pimpinan saja tetapi kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menugaskan bahwa manajemen partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap pegawai.

4) Hubungan kerja

Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan

atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja dan di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan adanya persahabatan dan tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, sehingga mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, perasaan memiliki, persahabatan, dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok memiliki keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap masalah mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5) Kondisi kerja

Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja, serta dukungan oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja memiliki pengaruh pada jam kerja atau sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6) Pekerjaan itu sendiri

Menurut Herzberg, pekerjaan itu sendiri adalah faktor motivasi bagi pegawai untuk yang memiliki performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu tugas yang cukup menarik, tugas memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga merasa bangga untuk melaksanakannya. Pekerjaan yang tidak disenangi atau kurang menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak adanya kebanggaan dalam diri. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7) Peluang untuk maju

Pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja

lebih baik. Promosi adalah kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih baik, kemampuan (*skill*) yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya tingkat upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia memiliki kebutuhan terhadap rasa ingin untuk dihargai. Pengakuan terhadap prestasi adalah alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang dapat dikatakan dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri atau penghormatan lebih bersifat individual atau menjelaskan ciri pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kedudukannya. Sebaliknya, setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh karena itu, pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja bagi pegawainya.

9) Keberhasilan

Setiap orang tentu mengharapkan atau menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas yang berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, selalu ingin melaksanakan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko diperhitungkan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10) Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang telah ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dapat dipercaya dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab tidak hanya atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang memiliki potensi, dan adanya pengakuan tersebut akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul atas kesadaran dari masing-masing individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang telah ada. Disiplin dapat dikatakan sebagai kebiasaan seseorang yang telah tertanam dalam dirinya dalam menghormati dan menghargai segala bentuk tanggung jawab yang akan dijalankannya dengan benar.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009:94) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Karyawan yang disiplin cenderung telah mampu menentukan apa yang menjadi prioritas untuknya dan organisasi. Prioritas tersebut yang akan membawanya untuk lebih fokus akan suatu hal yang hendak

dicapainya. Menurut Rivai dan Sagala (2009), terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja, sebagai berikut :

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Bentuk disiplin yang berusaha untuk menghukum orang yang berbuat kesalahan atau melakukan hal diluar kewajaran.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Bentuk disiplin kerja yang berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*)

Bentuk disiplin kerja yang berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Bentuk disiplin kerja yang berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak selalu dapat timbul dalam diri pegawai, perlakuan dan adanya ikatan dalam perusahaan dapat membuat pegawai harus patuh untuk mengikuti kebijakan dan peraturan yang telah berlaku dalam perusahaan. Adapun 8 (delapan) indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194), sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan

baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Seorang pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang terjalin baik bersifat vertikal maupun horizontal

yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya penghasilan yang diperoleh pegawai atas kinerjanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas tugas dan tanggung jawab pegawainya dalam kurun waktu tertentu. Besar dan kecilnya kompensasi bergantung dari jabatan dan volume kerja yang dimiliki. Semakin tinggi jabatan dan volume kerja, maka semakin besar pula kompensasi yang diperoleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah jabatan dan volume kerja, maka semakin kecil kompensasi yang diperoleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menurut Sutrisno (2009:184), yaitu :

1) Kompensasi Langsung

a) Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Karyawan yang telah menerima gaji pada umumnya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

b) Upah

Kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai, secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.

c) Bonus

Suatu bentuk pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.

d) Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

a) Tunjangan program pelayanan atau fasilitas

i. Tunjangan kesehatan

Menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan, atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.

ii. Tunjangan transportasi

Bentuk tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakan mobil atau bus perusahaan, sopir perusahaan, atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.

iii. Tunjangan makan

Menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan. 4. Tunjangan perumahan, seperti rumah dinas, perumahan karyawan, atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.

iv. Tunjangan perumahan

Bentuk tunjangan, seperti rumah dinas, perumahan karyawan, atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.

v. Tunjangan rekreasi

Pada periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu. Pemberian kesempatan rekreasi bagi para karyawan

merupakan hal yang sangat baik untuk kebugaran fisik dan jiwa mereka.

vi. Tunjangan perawatan anak

Dalam tunjangan perawatan anak berbeda-beda mulai dari penyediaan penyuluhan sampai pelayanan perawatan yang sebenarnya. Beberapa perusahaan menyediakan biaya pendidikan anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.

vii. Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam

Sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.

viii. Bentuk pelayanan-pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, pemberian *conseling*, dan lain-lain.

b) Pemberian kesempatan berkarir

Kompensasi dapat dilakukan perusahaan berupa kesempatan berkarir. Seperti bagi karyawan yang berprestasi tinggi diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:40) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki beberapa indikator yang dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1) Kemampuan dan kesiediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

2) Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan optimal, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerja pegawai rendah serya sedikit, maka kompensasi semakin kecil.

3) Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar.

4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pegawai memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang banyak, maka kompensasi yang diperoleh akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan yang baik.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain – lain (mas'ud, 2015:14)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013:67).

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:604) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja (Mondy, 2010:257).

Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat menurut Belarmino (2013:62) yang terdiri dari, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan

sistem, dan dokumentasi, manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Bermanfaat untuk pengembangan karyawan memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal dan pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem dalam organisasi memiliki sub-sistem yang saling berkaitan antara satu sub-sistem dengan sub-sistem lainnya, sehingga sistem tersebut harus dapat dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Bermanfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal tersebut memiliki kaitan dengan pengambilan keputusan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Optimalisasi kinerja pegawai biasanya berasal dari internal perusahaan, seperti dorongan dari pimpinan atau rekan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan lainnya. Dalam hal ini Anogara

(2014) berpendapat bahwa terdapat 13 (tiga belas) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3) Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4) Komunikasi

Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan karena komunikasi yang sesuai telah terjalin dan karyawan mengerti satu sama lain,

sehingga dapat mencapai tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang dilakukan dapat berupa komunikasi verbal maupun komunikasi non verbal.

5) Sikap etika kerja

Membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7) Tingkat penghasilan (kompensasi)

Tingkat penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakkan dalam kelompok

kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal itu tentu mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan membuat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Manajemen

Adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja

d. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik saat karyawan mendapatkan umpan balik atas pekerjaannya yang sesuai dengan beban kerja yang dijalannya. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2009:90) terbagi atas 6 (enam) indikator kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.
- 4) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

- 6) Komitmen kerja merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan hasil penelitian yang digunakan oleh penulis untuk menjadi bahan rujukan atau referensi bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Lufitasari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, disiplin kerja,

						dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Novitasari (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Secara parsial motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Goda (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama (AAI) Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat	Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Simultan, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Maharani (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Pos Wonogiri	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Secara parsial dan simultan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki masing-masing pegawainya. Motivasi timbul dalam diri pegawai biasanya disebabkan karena adanya keinginan dari pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat dan sepenuh hati. Hal tersebut didukung karena pegawai menyadari bahwa pekerjaannya adalah penting untuk dirinya dan kemajuan perusahaan. Kemudian, motivasi juga dapat timbul karena adanya dukungan dari perusahaan dalam bentuk penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang memiliki kinerja optimal.

2. Hubungan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

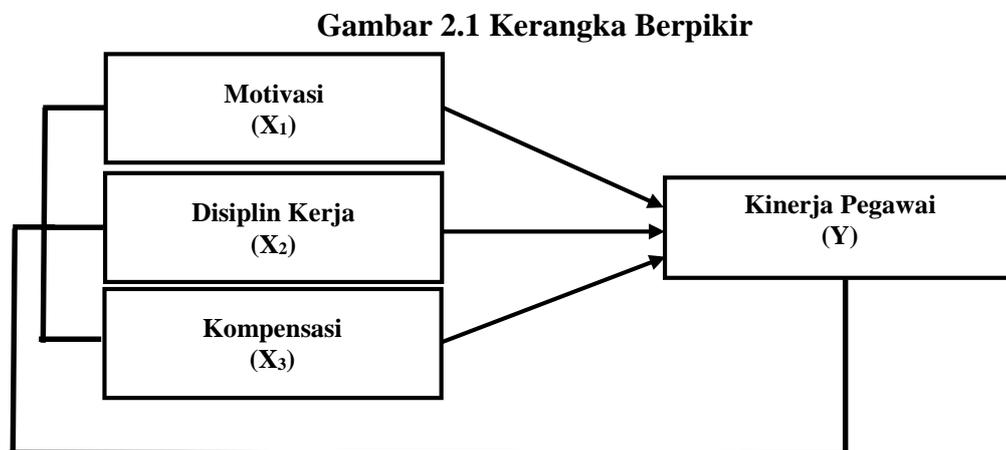
Disiplin kerja dapat membuat suatu kepastian bahwa pegawai akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal dan menghindari adanya kesalahan yang dapat mempengaruhi keberlangsungannya dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat timbul atas kesadaran dari masing-masing individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang telah ada. Disiplin dapat dikatakan sebagai kebiasaan seseorang yang telah tertanam dalam dirinya dalam menghormati dan menghargai segala bentuk tanggung jawab yang akan dijalankannya dengan benar.

3. Hubungan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya akan mendapatkan penghasilan, penghasilan yang diperoleh pegawai atas kinerjanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan

perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas tugas dan tanggung jawab pegawainya dalam kurun waktu tertentu. Besar dan kecilnya kompensasi bergantung dari jabatan dan volume kerja yang dimiliki. Semakin tinggi jabatan dan volume kerja, maka semakin besar pula kompensasi yang diperoleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah jabatan dan volume kerja, maka semakin kecil kompensasi yang diperoleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan penjelasan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat di atas, maka kerangka berpikir dapat diartikan sebagai model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi. Secara skematis, model kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 berikut.



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

D. Hipotesis

Selanjutnya, setelah penulis menetapkan kerangka kerangka konseptual. Peneliti menentukan dugaan atau jawaban sementara yang dibutuhkan untuk mengukur teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian. Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Diduga motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang menunjukkan arah hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Juliandi (2013:4) penelitian dengan permasalahan asosiatif adalah penelitian yang memiliki upaya untuk mengkaji suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan dari variabel lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berisikan keterangan tentang lokasi objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di Jalan Sei Batanghari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November sampai dengan Februari 2019, dengan format pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019
1	Seminar Proposal				
2	Perbaikan/ACC Proposal				
3	Pengolahan Data				
4	Penyusunan Skripsi				
5	Bimbingan Skripsi				
6	Sidang Meja Hijau				

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

Populasi digunakan untuk mengetahui gambaran dan seberapa besar dari objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan populasi yang ada sebanyak 317 karyawan.

Selanjutnya, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *non probability sampling* yang dipakai adalah teknik *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu tepat sebagai sumber data (Sugiyono, 2012:116). Dalam menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Besar sampel yang diinginkan

N = Jumlah Populasi

e = estimator proporsi populasi (10%)

Sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{317}{1+317(0.1)^2} = 76.02 \text{ Responden.}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau sebagai penyebab perubahan variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Berikut ini merupakan definisi operasional yang akan diuraikan berdasarkan variabel penelitian dengan menggunakan indikator yang memiliki keterkaitan dengan variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Motivasi (X ₁)	1. Gaji 2. Supervisi 3. Hubungan Kerja 4. Kondisi Kerja 5. Pengakuan atau Penghargaan Sedarmayanti (2009:233-239)	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai 2. Efektivitas dalam melaksanakan supervisi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan 3. Hubungan yang tercipta antara pimpinan dan rekan kerja, serta antar rekan kerja 4. Rasa aman dan nyaman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab 5. Suatu bentuk apresiasi atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X ₂)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman Hasibuan (2013:194)	1. Kejelasan tentang tujuan yang harus dicapai 2. Perilaku dari pimpinan yang menjadi panutan bagi seluruh pegawainya 3. Tidak adanya perbedaan dalam memperlakukan pegawai dalam perusahaan 4. Kebijakan atau peraturan yang telah berlaku dalam perusahaan yang harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai	<i>Likert</i>

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Kompensasi (X ₃)	1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan 2. Produktivitas Kerja Pegawai 3. Posisi Jabatan Pegawai 4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja Hasibuan (2013)	1. Kesediaan perusahaan untuk membayar seluruh gaji karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya 2. Tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya setiap waktu 3. Perolehan gaji berdasarkan jabatan masing-masing pegawai dalam perusahaan 4. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang cukup banyak dapat mempengaruhi perolehan gaji pegawai	<i>Likert</i>
2	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Komitmen Kerja Robbins & Judge (2009:90)	1. Kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan 2. Volume pekerjaan yang harus dilaksanakan karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentuka perusahaan 3. Optimalisasi penggunaan fasilitas pendukung yang ada dalam perusahaan 4. Loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan bersedia menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk kemajuan perusahaan.	<i>Likert</i>

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ini terbagi atas 5 (lima), yaitu:

1. Angket

Angket atau kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan dari indikator-indikator yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi yang dilakukan secara langsung terhadap obyek penelitian dapat mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang terjadi dalam lapangan, serta untuk melengkapi data yang diperlukan sebagai referensi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3. Studi Dokumentasi

Dalam pengumpulan data ini menggunakan dokumen-dokumen yang berada di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, seperti jumlah karyawan, sejarah dan struktur organisasi.

4. Studi Pustaka

Dalam pengumpulan data ini mengumpulkan data melalui jurnal, buku, karya ilmiah memiliki kompetensi dan adanya relevansi atau hubungan dengan permasalahan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun kriteria dalam pengujian validitas menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:125), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan apakah seluruh instrumen penelitian handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen digunakan untuk subyek yang sama. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas menurut Juliandi (2013:83), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* < nilai 0.60, maka pernyataan dikatakan tidak *reliable*.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* > nilai 0.60, maka pernyataan dikatakan *reliable* (dapat digunakan sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan *Probability Plot* merupakan pengujian normalitas secara grafis dengan melihat sebaran titik-titik data pada grafik dan kolmogrov smirnov test yang dapat dibuktikan melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α (0.05) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05), maka sebaran data tidak terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05), maka sebaran data terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Scatterplot* dan Uji Glejser

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang kuat antara variabel independen (Gujarati, Santoso, Arif dalam Juliandi, 2013:175). Kriteria dalam menentukan terjadinya korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) dan nilai *Tolerance*, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai (*Variance Inflasi Factor/VIF*) < 10 dan *Tolerance* > 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.
- 2) Jika nilai (*Variance Inflasi Factor/VIF*) > 10 dan *Tolerance* < 0.10 , maka dikatakan terdapat korelasi antar variabel bebas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan persamaan yang digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Juliandi (2013:181) dalam menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat), maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai-t”, maka dapat dilihat nilai profitabilitasnya. Kriteria dalam uji hipotesis parsial, yaitu :

- 1) Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi $<$ *alpha* (0.05), artinya variabel bebas berpengaruh parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi $>$ *alpha* (0.05), artinya variabel bebas tidak berpengaruh parsial terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini kriteria uji simultan, yaitu :

- 1) Nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05), artinya variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05), artinya variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) atau *R-square* digunakan untuk mengetahui bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Dengan kriteria, yaitu jika nilai $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai $R^2 > 1$ menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan jika nilai $R^2 < 0$ maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi, 2013:180).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah PT Perkebunan Nusantara III

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari empat belas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budi daya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses “Nasionalisasi” Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968, PPN direstruktisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero).

Guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha BUMN, pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, tiga BUMN perkebunan terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya

oleh Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996, ketiga perseroan tersebut dengan wilayah kerjanya berada pada Provinsi Sumatera Utara digabungkan menjadi satu perseroan dengan nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan, Sumatera Utara.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kami, SH No.36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C2-8331.HT.01.01.th96 tanggal 0 Agustus 1996 yang dimuat dalam berita Negara Republik Indonesia No.81 tahun 1996 Tambahan Berita Negara No.8674 Tahun 1996. Perseroan juga melakukan kegiatan pemasaran komoditi kelapa sawit, karet didalam atau luar negeri. Untuk mendukung pemasaran komoditi dan produk dihasilkan, seluruh BUMN perkebunan di indonesia telah membentuk pemasaran bersama (KBP) yang berkedudukan di Jakarta-Indonesia. Pemasaran kelapa sawit dilakukan oleh KPB, sedangkan pemasaran komoditi karet dilaksanakan secara langsung oleh perseroan.

Komoditi primer dihasilkan oleh perseroan , minyak sawit, inti sawit dan karet merupakan bahan baku untuk kebutuhan industri lanjutan. Pembentukan harga terjadi berdasarkan keseimbangan antara *supply* dan *demand* dipasar fisik komoditi dan di pasar bursa komoditi.

b. Visi dan Misi

Visi

Melaksanakan tata kelola bisnis dan menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima, serta turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Misi

- 1) Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara bersikembungan
- 2) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
- 3) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara optimal
- 4) Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan “imbal balik” terbaik bagi para investor
- 5) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
- 6) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas
- 7) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

c. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III

PT. Perkebunan Nusantara III memiliki struktur organisasi garis komando atau lini dalam struktur organisasi tersebut tercermin pembagian kerja dan tanggung jawab yang jelas.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III



d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Pemegang saham berhak menghadiri dan memberikan suara dalam rapat umum pemegang saham (RUPS), memperoleh informasi material mengenai perusahaan secara tepat waktu, terakut dan teratur menerima pembagian dari keuntungan perusahaan yang diperuntukkan bagi pemegang saham dalam bentuk dividen dan pembagian keuntungan lainnya, memberikan kuasa dengan hak substitusi kepada perorangan atau badan hukum untuk mewakilinya dalam RUPS, serta memperoleh penjelasan lengkap dan informasi yang akurat berkenaan dengan penyelenggaraan RUPS. Wewenang RUPS adalah mengangkat dan memberhentikan direksi dan dewan komisaris, menetapkan mekanisme pencalonan, pengangkatan, dan pemberhentian dewan komisaris dan direksi.

2) Dewan Komisaris

Dewan komisaris bertanggung jawab menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan demi kepentingan perusahaan sesuai dengan Undang-undang dan peraturan yang berlaku. Selama dan sesudah menjalankan tanggung jawab sebagai komisaris diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan. Tugas dewan komisaris, yaitu:

- a) Melihat buku, dan dokumen lainnya, memeriksa kas untuk keperluan verifikasi dan surat berharga dan memeriksa kekayaan perseroan

- b) Meminta penjelasan direksi dan pejabat lain untuk mengetahui perseolana yang menyangkut pengelolaan perseroan
- c) Mengetahui kebijakan dan tindakan yang telah dan dijalankan direksi
- d) Meminta direksi dan pejabat lain menghadiri rapat dewan komisaris
- e) Memberikan sementara anggota direksi sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

3) Direktur Utama

Direktur utama berfungsi mengkoordinasi tugas-tugas direksi sesuai yang ditetapkan dalam RUPS dan bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan kepada para pemegang saham. Tugas direktur utama, yaitu:

- a) Memimpin dan mengurus aktivitas perusahaan secara optimal agar tujuan yang ditetapkan perusahaan tercapai
- b) Mengkoordinasi tugas direksi mengenai tanggung jawab tentang jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan bulanan maupun laporan berkala lainnya
- c) Mengadakan rapat koordinasi dengan direktur produksi, direktur pemasaran, direktur keuangan, direktur sumber daya manusia dan umum dalam menetapkan kebijakan-kebijakan
- d) Menguasai, memelihara dan mengurus seluruh kekayaan perusahaan, serta memanfaatkannya demi kemajuan perusahaan
- e) Bertanggung jawab kepada RUPS melalui dewan komisaris.

4) Direktur Produksi

Tugas direktur produksi, yaitu:

- a) Menetapkan dan mewujudkan saran strategi di bidang produksi
- b) Menetapkan sistem kerja di bidang produksi untuk mewujudkan *operational excellence*
- c) Melaksanakan program sertifikasi ISO 900 dan ISO 14000
- d) Membuat anggaran kebutuhan bahan baku dan pembelian bahan baku
- e) Merencanakan dan mengembalikan biaya produksi pada tingkat yang lebih efisien
- f) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data *base*, serta memberdayakan secara maksimal.

5) Direktur Keuangan

Tugas direktur keuangan, yaitu:

- a) Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan
- b) Melaksanakan *assetassessment* berkesinambungan untuk memberdayakan aset potensial
- c) Membuat anggaran laba-rugi, melaporkan kondisi keuangan perusahaan dalam bentuk neraca, laporan laba-rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas ditambah catatan atau laporan atas keuangan

- d) Mencari sumber dana bagi perusahaan untuk pertumbuhan perusahaan
- e) Membuat laporan manajemen interen dan laporan keuangan konsolidasi
- f) Membangun sarana dan prasarana informasi manajemen keuangan melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data *base*, serta memberdayakan secara maksimal
- g) Menerima wewenang dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas-tugasnya kepada direktur utama.

6) Direktur Pemasaran

Tugas direktur pemasaran, yaitu:

- a) Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa
- b) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis serta mitra aliansi demi kemajuan perusahaan
- c) Menetapkan pedoman harga barang atau jasa serta menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi
- d) Menginformasikan anggaran penjualan kepada direktur produksi
- e) Dalam melaksanakan fungsinya, direktur pemasaran dibantu oleh kepala bagian pemasaran, kepala bagian pengadaan dan kepala bagian transportasi
- f) Menerima wewenang dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas-tugasnya kepada direktur utama.

7) Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum

Tugas direktur sumber daya manusia dan umum, yaitu:

- a) Menetapkan kebutuhan sumber daya manusia baik kompetensi, kuantitas maupun waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b) Menetapkan sistem kerja karyawan untuk mewujudkan *operational excellence*
- c) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karyawan, sistem kompensasi dan reumerasi bagi para karyawan
- d) Melaksanakan mapping personil secara priodik
- e) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang teritegrasi dan berbasis data *base*
- f) Menerima wewenang dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya kepada direktur utama
- g) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.

8) Komite Audit

Tugas komite audit, yaitu:

- a) Mengevaluasi kesesuaian kebijakan manajemen risiko dengan pelaksanaan kebijakan tersebut dan memberikan rekomendasi terkait hal tersebut kepada dewan komisaris
- b) Mengevaluasi berbagai risiko audit yang melekat pada setiap program audit perusahaan, baik oleh SPI maupun auditor eksternal dan memberikan rekomendasinya kepada dewan komisari.

- c) Mengkaji risiko-risiko yang melekat pada setiap tugas dewan komisaris guna memberi rekomendasi yang tepat sebagai bahan pengambilan keputusan yang diambil oleh dewan komisaris.

9) Bagian SPI (Satuan Pegawai Internal)

Tujuan bagian pengawasan internal, yaitu:

- a) Memastikan bahwa sistem pengendalian intern perusahaan telah memadai dan berjalan sesuai dengan ketentuan
- b) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis
- c) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan
- d) Dalam melaksanakan tugasnya kepada BPI, memperhatikan pedoman BPI BUMN dan ketentuan lainnya, serta dibantu oleh kepala seksi bawahan.

10) Bagian Tanaman

Tugas bagian tanaman, yaitu:

- a) Menyusun rencana jangka pendek atau anggaran belanja dalam bidang tanaman dan produksi
- b) Menyelenggarakan pengadaan bahan-bahan tanaman. Bagian tanaman bertanggung jawab kepada direktur utama.

11) Bagian Teknik

Tugas bagian teknik, yaitu:

- a) Membantu direksi melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin, sipil atau bangunan baik dari kebun sendiri (inti) maupun di kebun (PIR) dan daerah pengembangan
- b) Membuat rencana perawatan atau pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangunan sipil.

12) Bagian Sekretariat Perusahaan

Tugas bagian sekretariat perusahaan, yaitu:

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi
- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi, dan transformasi kantor direksi.

13) Bagian Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK)

Tugas bagian pembinaan usaha kecil dan koperasi (PUKK)

- a) Melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pengusaha kecil dan koperasi yang berada di sekitar lingkungan PT.Perkebunan Nusantara III Medan
- b) Mengidentifikasi usaha-usaha kecil dan koperasi yang mempunyai potensi yang dibina dan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai di PT Perkebunana Nusantara III Medan yang berjumlah 76 orang. Penulis mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	%
Laki-laki	42 Orang	55.26
Perempuan	34 Orang	44.74
Total	76 Orang	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 42 orang (55.26%) dan Perempuan sebanyak 34 orang (44.74%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di PT Perkebunana Nusantara III Medan adalah Laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	%
< 25 Tahun	7 Orang	9.21
26-35 Tahun	28 Orang	36.84
36-45 Tahun	21 Orang	27.63
> 46 Tahun	20 Orang	26.32
Total	76 Orang	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 7 orang (9.21%), usia antara 26-35 tahun sebanyak 28 orang (36.84%), usia antara 36-45 tahun sebanyak 21 orang (27.63%), dan usia di atas 46 tahun sebanyak 20 orang (26.32%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai PT Perkebunana Nusantara III Medan berusia antara 26-35 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	%
Diploma	11 Orang	14.47
S1/S2/S3	65 Orang	85.53
Total	76 Orang	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh bahwa pegawai yang berpendidikan Diploma sebanyak 11 orang (14.47%) dan S1/S2/S3 sebanyak 65 orang (85.53%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1/S2/S3.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan uraian dari tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	7.9	10	13.2	37	48.7	23	30.3	76	100
2	0	0	1	1.3	17	22.4	41	53.9	17	22.4	76	100
3	1	1.3	0	0	10	13.2	42	55.3	23	30.3	76	100
4	0	0	2	2.6	12	15.8	40	52.6	22	28.9	76	100
5	0	0	2	2.6	20	26.3	36	47.4	18	23.7	76	100
6	0	0	0	0	18	23.7	46	60.5	12	15.8	76	100
7	2	2.6	2	2.6	15	19.7	33	43.4	24	31.6	76	100
8	1	1.3	8	10.5	8	10.5	31	40.8	28	36.8	76	100
9	0	0	0	0	21	27.6	45	59.2	10	13.2	76	100
10	0	0	0	0	8	10.5	51	67.1	17	22.4	76	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan distribusi jawaban atau skor jawaban responden (pegawai) mengenai Motivasi di PT Perkebunana Nusantara III Medan, sehingga dapat diinterpretasikan yaitu:

- a. Pernyataan pertama mengenai pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerjanya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerjanya.
- b. Pernyataan kedua mengenai gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai.
- c. Pernyataan ketiga mengenai pimpinan melakukan supervisi secara optimal.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan melakukan supervisi secara optimal.
- d. Pernyataan keempat mengenai supervisi yang ada dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang supervisi yang ada dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

- e. Pernyataan kelima mengenai komunikasi antara pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang komunikasi antara pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik.
- f. Pernyataan keenam hubungan antar rekan kerja sangat harmonis.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang hubungan antar rekan kerja sangat harmonis.
- g. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai merasa dilindungi oleh perusahaan dari ancaman yang berasal dari luar perusahaan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai merasa dilindungi oleh perusahaan dari ancaman yang berasal dari luar perusahaan.
- h. Pernyataan kedelapan mengenai lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaannya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaannya.
- i. Pernyataan kesembilan mengenai pimpinan memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa

mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.

- j. Pernyataan kesepuluh mengenai segala bentuk hasil kinerja pegawai dihargai oleh pimpinan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang segala bentuk hasil kinerja pegawai dihargai oleh pimpinan.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	5	6.6	54	71.1	17	22.4	76	100
2	0	0	5	6.6	4	5.3	51	67.1	16	21.1	76	100
3	0	0	4	5.3	16	21.1	38	50	18	23.7	76	100
4	6	7.9	3	3.9	12	15.8	44	57.9	11	14.5	76	100
5	2	2.6	3	3.9	14	18.4	36	47.4	21	27.6	76	100
6	1	1.3	2	2.6	11	14.5	36	47.4	26	34.2	76	100
7	0	0	3	3.9	7	9.2	42	55.3	24	31.6	76	100
8	2	2.6	8	10.5	9	11.8	30	39.5	27	35.5	76	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan distribusi jawaban atau skor jawaban responden (pegawai) mengenai Disiplin Kerja di PT Perkebunana Nusantara III Medan, sehingga dapat diinterpretasikan yaitu:

- a. Pernyataan pertama mengenai pimpinan menetapkan tujuan perusahaan secara jelas.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden

memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan menetapkan tujuan perusahaan secara jelas.

- b. Pernyataan kedua mengenai pimpinan memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan pegawai untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan pegawai untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- c. Pernyataan ketiga mengenai pimpinan lebih mengutamakan penyelesaian atas pekerjaannya dibandingkan urusan pribadi.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan lebih mengutamakan penyelesaian atas pekerjaannya dibandingkan urusan pribadi.
- d. Pernyataan keempat mengenai pimpinan bersikap indenpenden atau tidak berpihak kepada siapapun untuk mengambil keputusan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan bersikap indenpenden atau tidak berpihak kepada siapapun untuk mengambil keputusan.
- e. Pernyataan kelima mengenai pimpinan tidak menghalangi setiap pegawai yang ingin memiliki jabatan lebih tinggi.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa

mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan tidak menghalangi setiap pegawai yang ingin memiliki jabatan lebih tinggi.

- f. Pernyataan keenam mengenai pimpinan selalu memberikan masukan kepada setiap pegawai yang mengalami masalah saat bekerja.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan selalu memberikan masukan kepada setiap pegawai yang mengalami masalah saat bekerja.
- g. Pernyataan ketujuh mengenai peraturan yang berlaku di perusahaan cukup rasional.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang peraturan yang berlaku di perusahaan cukup rasional.
- h. Pernyataan kedelapan mengenai segala bentuk peraturan yang ada dapat dipenuhi pegawai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang segala bentuk peraturan yang ada dapat dipenuhi pegawai.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X₃)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	4	5.3	14	18.4	36	47.4	22	28.9	76	100
2	1	1.3	4	5.3	14	18.4	30	39.5	27	35.5	76	100
3	0	0	5	6.6	13	17.1	42	55.3	16	21.1	76	100
4	0	0	2	2.6	21	27.6	42	55.3	11	14.5	76	100
5	2	2.6	2	2.6	11	14.5	39	51.3	22	28.9	76	100

6	0	0	0	0	9	11.8	49	64.5	18	23.7	76	100
7	0	0	1	1.3	3	3.9	53	69.7	19	25	76	100
8	0	0	2	2.6	7	9.2	46	60.5	21	27.6	76	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan distribusi jawaban atau skor jawaban responden (pegawai) mengenai Kompensasi di PT Perkebunana Nusantara III Medan, sehingga dapat diinterpretasikan yaitu:

a. Pernyataan pertama mengenai perusahaan mampu memenuhi

seluruh gaji pegawai. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang perusahaan mampu memenuhi seluruh gaji pegawai.

b. Pernyataan kedua mengenai pemberian gaji selalu tepat waktu.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pemberian gaji selalu tepat waktu.

c. Pernyataan ketiga mengenai hasil kinerja terus meningkat akan

mempengaruhi peroleh kompensasi pegawai. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang hasil kinerja terus meningkat akan mempengaruhi peroleh kompensasi pegawai.

d. Pernyataan keempat mengenai pegawai merasa semangat untuk

meningkatkan produktivitas kerjanya saat timbal balik yang didapatkannya dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang

pegawai merasa semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya saat timbal balik yang didapatkannya dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

- e. **Pernyataan kelima mengenai perolehan gaji ditentukan berdasarkan jabatan pegawai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang perolehan gaji ditentukan berdasarkan jabatan pegawai.
- f. **Pernyataan keenam mengenai gaji yang diperoleh pegawai cukup besar.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang gaji yang diperoleh pegawai cukup besar.
- g. **Pernyataan ketujuh mengenai tingkat pendidikan akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang tingkat pendidikan akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- h. **Pernyataan kedelapan mengenai semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai atas pekerjaannya akan mempengaruhi optimalisasi atas hasil kerjanya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang semakin

banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai atas pekerjaannya akan mempengaruhi optimalisasi atas hasil kerjanya.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	2.6	9	11.8	39	51.3	26	34.2	76	100
2	0	0	1	1.3	5	6.6	45	59.2	25	32.9	76	100
3	0	0	0	0	16	21.1	51	67.1	9	11.8	76	100
4	0	0	0	0	14	18.4	45	59.2	17	22.4	76	100
5	0	0	2	2.6	10	13.2	42	55.3	22	28.9	76	100
6	0	0	2	2.6	3	3.9	53	69.7	18	23.7	76	100
7	0	0	0	0	5	6.6	52	68.4	19	25	76	100
8	0	0	2	2.6	7	9.2	36	47.4	31	40.8	76	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan distribusi jawaban atau skor jawaban responden (pegawai) mengenai Kinerja Pegawai di PT Perkebunana Nusantara III Medan, sehingga dapat diinterpretasikan yaitu:

- a. **Pernyataan pertama mengenai pegawai selalu bekerja secara teliti.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai selalu bekerja secara teliti.
- b. **Pernyataan kedua mengenai pegawai bersedia mengulangi pekerjaan yang dianggapnya salah sebelum memberikannya kepada pimpinan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai bersedia mengulangi pekerjaan yang dianggapnya salah sebelum memberikannya kepada pimpinan.

- c. Pernyataan ketiga mengenai pimpinan memberikan pekerjaan yang banyak.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pimpinan memberikan pekerjaan yang banyak.
- d. Pernyataan keempat mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai membutuhkan waktu lama.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai membutuhkan waktu lama.
- e. Pernyataan kelima mengenai pegawai mampu menggunakan fasilitas yang tersedia dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai mampu menggunakan fasilitas yang tersedia dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal.
- f. Pernyataan keenam mengenai pekerjaan lebih cepat selesai dengan penggunaan fasilitas dari perusahaan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pekerjaan lebih cepat selesai dengan penggunaan fasilitas dari perusahaan.
- g. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai bersedia memberikan masukan, ide, dan saran untuk kemajuan perusahaan.**

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai bersedia memberikan masukan, ide, dan saran untuk kemajuan perusahaan.

h. Pernyataan kedelapan mengenai pegawai akan terus menghabiskan masa kerjanya di perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai akan terus menghabiskan masa kerjanya di perusahaan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan hasil penelitian memiliki tingkat kesahian atau validitas yang tinggi. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan validitas, sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) > dari r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) < dari r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam menentukan r_{tabel} dengan $df = n - k$, $df = 30 - 4$, $df = 26$ dengan nilai signifikansi *alpha* 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0.374.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.472	0.374	Valid
2	0.556	0.374	Valid
3	0.408	0.374	Valid

4	0.808	0.374	Valid
5	0.783	0.374	Valid
6	0.885	0.374	Valid
7	0.681	0.374	Valid
8	0.544	0.374	Valid
9	0.717	0.374	Valid
10	0.829	0.374	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada kolom *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel Motivasi (X_1). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sebesar 0.374, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel Motivasi (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.725	0.374	Valid
2	0.437	0.374	Valid
3	0.506	0.374	Valid
4	0.754	0.374	Valid
5	0.614	0.374	Valid
6	0.688	0.374	Valid
7	0.429	0.374	Valid
8	0.480	0.374	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada kolom *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sebesar 0.374, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.572	0.374	Valid
2	0.782	0.374	Valid
3	0.556	0.374	Valid
4	0.796	0.374	Valid
5	0.654	0.374	Valid
6	0.675	0.374	Valid
7	0.409	0.374	Valid
8	0.752	0.374	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada kolom *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel Kompensasi (X₃). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} sebesar 0.374, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel Kompensasi (X₃) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.749	0.374	Valid
2	0.547	0.374	Valid
3	0.585	0.374	Valid
4	0.657	0.374	Valid
5	0.409	0.374	Valid
6	0.732	0.374	Valid
7	0.672	0.374	Valid
8	0.744	0.374	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada kolom *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) >

r_{tabel} sebesar 0.374, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner penelitian handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Kriteria reliabilitas yaitu :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dinyatakan reliabel (dapat digunakan sebagai alat ukur).
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60, maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	10	0.909	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	8	0.838	0.60	Reliabel
3	Kompensasi (X_3)	8	0.882	0.60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	8	0.875	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Hasil pengujian reliabilitas di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi standar reliabilitas karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dan dapat menjadi alat ukur.

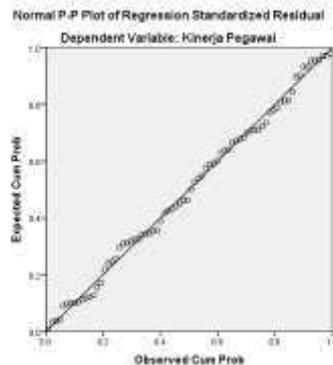
5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau mengukur dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi

yang tepat jika terdistribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menguji tingkat normalitas data menggunakan *P-P Plot*, dan Uji Statistik Non Parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)*.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot*



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Dari tampilan gambar *P-P Plot* di atas menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Untuk menghindari adanya penilaian yang subyektif, maka pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)* pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.37880885
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.421
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

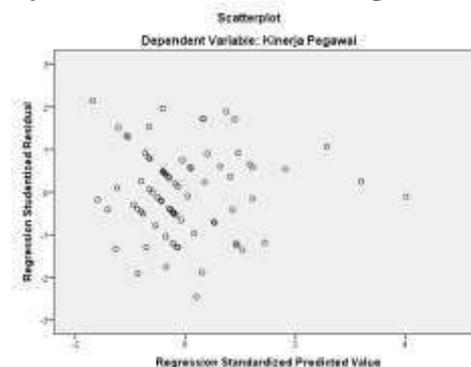
Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Pada Tabel 4.13 di atas dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.994. Sehingga sesuai dengan kriteria pengujian normalitas yang menyatakan bahwa sebaran dikatakan normal bila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > alpha (0.05)*, maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Untuk itu, dalam pengujian normalitas dengan *P-P Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)* memiliki distribusi data normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika varians sama dikatakan homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians tidak sama dikatakan terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah heterokedastisitas dapat dilihat pada *Scatterplot* di bawah ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan mayoritas data (titik-titik) menyebar dan tidak membentuk adanya suatu pola. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas saling memiliki korelasi atau tidak. Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi digunakan *Varians Inflation Factors* (FIV) dan *Tolerance*. Variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, jika memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 . Di bawah ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0.684	1.461
Disiplin Kerja	0.700	1.428
Kompensasi	0.851	1.175

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di bawah 10 dan *Tolerance* sebesar di atas 0.10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi) dapat digunakan untuk memprediksi atau mempengaruhi Kinerja Pegawai

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.534	2.902	
1 Motivasi	.379	.066	.506
Disiplin Kerja	.139	.053	.225
Kompensasi	.340	.069	.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.534 + 0.379X_1 + 0.139X_2 + 0.340X_3 + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas, sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a) = 2.534

Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 2.534.

b. Koefisien Regresi (b_1) = 0.379

Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) bertanda positif sebesar 0.379, artinya peningkatan satu satuan variabel Motivasi (X_1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.379 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

c. Koefisien Regresi (b_2) = 0.139

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) bertanda positif sebesar 0.139, artinya peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.139 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

d. Koefisien Regresi (b_3) = 0.340

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) bertanda positif sebesar 0.340, artinya peningkatan satu satuan variabel Kompensasi (X_3) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.340 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji-t (parsial) dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05) tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05) terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji “t”. Hasil uji dengan menentukan nilai t_{tabel} diperoleh, $df = n - (k-1)$, $df = 76 - 3$, $df = 73$, maka t_{tabel} yang diperoleh adalah pada *alpha* 5% adalah 1.666.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.873	.385
1 Motivasi	5.770	.000
Disiplin Kerja	2.596	.011
Kompensasi	4.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk Motivasi (X_1) sebesar $5.770 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar $2.596 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $sig-t (0.011) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

3) Nilai t_{hitung} untuk Kompensasi (X_3) sebesar $4.888 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $\text{sig-t} (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

b. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji-F (simultan) dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha (0.05)$ tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha (0.05)$ terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Derajat bebas (df1)} &= k - 1 \\
 &= 4 - 1 \\
 &= 3 \\
 \text{Derajat bebas (df2)} &= n - k \\
 &= 76 - 3 \\
 &= 73 \quad (F_{tabel} = 2.73)
 \end{aligned}$$

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.206	3	77.735	39.254	.000^b
Residual	142.584	72	1.980		
Total	375.789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada Tabel 4.17 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 39.254 dengan tingkat signifikansi (0.000). Sementara nilai F_{tabel} pada *alpha* (0.05) adalah 2.73. Untuk itu, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan tingkat sig-F (0.000) < *alpha* (0.05) menunjukkan bahwa Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dari hasil hipotesis alternatif diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dengan memperhatikan besaran nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* merupakan koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.605	1.40724

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 20 (2019)

Pada Tabel 4.18 di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.621. Hal ini berarti bahwa 62.1% variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh peran dari variasi nilai Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap dalam mempengaruhi nilai Kinerja Pegawai) adalah 62.1% sementara 37.9% (100%-62.1%) adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0.379 dengan hasil pengujian secara parsial t_{hitung} sebesar 5.770 > t_{tabel} sebesar 1.666 dan $sig-t$ (0.000) < $alpha$ (0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat diakibatkan karena pegawai merasa bahwa tugas dan tanggung jawabnya dapat menguntungkan bagi perusahaan dan termasuk dirinya sendiri. Faktor pimpinan mampu melakukan supervisi secara optimal, pegawai memiliki rasa dilindungi dari ancaman yang berasal dari luar perusahaan yang dapat mengancam keamanan pegawai, lingkungan kerja yang kondusif juga mampu meningkatkan kenyamanan bagi pegawai karena pegawai akan lebih konsentrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta ditemukan bahwa perusahaan menyediakan biaya tunjangan bagi pegawai

yang telah menikah karena biaya tersebut berguna membantu kebutuhan pegawai dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Untuk itu, hasil dari tanggapan pegawai mengenai motivasi telah mampu meningkatkan kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.139 dengan hasil pengujian secara parsial t_{hitung} sebesar $2.596 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat diakibatkan karena pegawai merasa bahwa pimpinan mampu memberikan aturan dan kebijakan yang dapat diterima pegawai secara rasional dan mampu melaksanakannya secara sukarela. Informasi dari pegawai ditemukan bahwa pimpinan mampu menetapkan tujuan perusahaan jelas karena pimpinan mampu berpikir secara rasional dan mempertimbangkan secara matang untuk pengambilan keputusan, pimpinan memiliki pribadi yang dapat memberikan contoh baik kepada pegawai karena pimpinan mampu bersikap secara independen atau tanpa adanya keberpihakan kepada pihak tertentu dalam pengambilan keputusan atau menentukan kebijakan untuk keberlangsungan hidup perusahaan, serta pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai tanpa membeda-bedakan status dan golongannya dan bersedia memberikan masukan kepada pegawai yang mengalami permasalahan mengenai pekerjaannya. Untuk itu, hasil dari

tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja telah mampu meningkatkan kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan, karena pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan aturan dan kebijakan yang berlaku yang berdampak terhadap penyelesaian pekerjaannya secara tepat waktu dan maksimal.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0.340 dengan hasil pengujian secara parsial t_{hitung} sebesar $4.888 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat diakibatkan karena pegawai merasa bahwa kompensasi atau *feed back* yang diperoleh pegawai telah mampu memenuhi seluruh kebutuhannya dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Informasi pegawai mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan sesuai dengan tingkat golongan masing-masing pegawai, tentunya semakin tinggi golongan pegawai akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Pegawai merasa bahwa kompensasinya saat ini sesuai dengan kebutuhannya sehari-hari, sehingga pegawai merasa tidak terbebani atas pekerjaannya saat ini dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat menguntungkan perusahaan dan bagi dirinya sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu tiga variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara III Medan dengan menggunakan seluruh pegawai sebagai responden penelitian sebesar 76 orang. Hasil dari analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5.770 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.956 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $sig-t (0.011) < \alpha (0.05)$.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.888 > t_{tabel}$ sebesar 1.666 atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$.
4. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $39.254 >$

F_{tabel} sebesar 2.73 atau $\text{sig-t} (0.005) < \alpha (0.05)$. Koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62.1%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan oleh penulis, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi yang timbul dari diri pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan telah mampu mempengaruhi kinerjanya Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal lagi, sebaiknya perusahaan terus memberikan arahan dengan mempertahankan dengan sistem kerja yang jelas, serta peran pimpinan dalam mengkoordinasikan seluruh pekerjaan pegawai dapat terlaksana dengan cara membangun hubungan yang harmonis antara pegawai terhadap rekan kerjanya dan menjamin keselamatan kerja seluruh pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.
2. Disiplin kerja yang tercipta dalam diri pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan telah mampu mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal lagi, sebaiknya pimpinan dapat terus menetapkan kebijakan dan aturan yang rasional kepada pegawai dan pimpinan bersedia dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan yang berguna bagi

kelancaran kegiatan operasional dengan begitu pegawai merasa bahwa dirinya masih dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Kompensasi yang diterima pegawai di PT Perkebunan Nusantara III Medan telah mampu mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal lagi, sebaiknya pimpinan dapat terus memberikan perhatian kepada pegawai dalam proses pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan dengan cara memberikan pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja pegawai dan sesuai dengan kompensasi yang dimilikinya agar pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara sukarela tanpa adanya paksaan dan perasaan terbebani.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengklasifikasikan responden penelitian lebih banyak lagi atau seluruh divisi yang ada dalam perusahaan agar dapat diketahui secara lebih mendalam mengenai situasi atau kondisi yang ada dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaha Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang : CV. Agung
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, Mulia. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen P, and Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandur Maju
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Sumber Penelitian Terdahulu :

- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo di Makassar*. Makassar : Universitas Hasanuddin

- Belarmino, Da Silva Pereira. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat di Hospital National Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen, Universitas Padjajaran
- Dewi, Ellysa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Rahayu Agung Desa Kotarih Baru Kec. Kotarih Kab. Sergei-Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Goda, Veronica Euphracia M. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama (AAI) Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Lufitasari, Resti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Maharani, Annisa. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Pos Wonogiri*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Pradana, Rizky. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*. Semarang : Univeristas Diponegoro
- Rowen. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma

LAMPIRAN TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	41
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	44
6	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	40
7	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	37
8	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	36
9	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	38
10	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
11	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
13	4	5	4	5	4	5	2	5	3	5	42
14	5	5	4	5	2	3	3	5	4	4	40
15	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	39
16	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	40
17	4	5	5	5	4	3	5	1	3	4	39
18	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41
19	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	42
20	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
21	5	4	1	4	4	4	5	4	3	4	38
22	2	4	5	3	3	4	5	4	4	3	37
23	3	5	4	4	4	4	1	4	5	3	37
24	4	3	3	4	5	4	1	5	4	4	37
25	2	4	5	5	3	5	5	4	4	4	41
26	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
27	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	37
28	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	42
30	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
31	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	42
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
33	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
34	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	44
35	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	43
36	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	38
37	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	38
38	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	34
39	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
40	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	35
41	4	3	5	2	4	4	3	4	4	4	37
42	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39
43	4	4	4	4	5	3	2	5	5	5	41
44	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	39
45	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	40
46	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	39
47	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	40
48	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	41
49	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	40
50	4	2	3	2	4	3	5	4	4	4	35
51	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	39

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
52	2	4	4	4	5	3	5	4	4	3	38
53	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
54	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	37
55	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	37
56	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38
57	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	37
58	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	39
59	5	4	5	4	2	4	3	4	4	3	38
60	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	40
61	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	39
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
63	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	42
64	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	40
65	4	5	4	5	3	4	5	2	4	4	40
66	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
67	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	42
68	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
69	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44
70	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39
71	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
72	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	39
73	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	42
74	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	40
75	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
76	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48

**LAMPIRAN TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN
KERJA**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	39
2	5	4	4	5	4	4	4	4	34
3	4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	5	5	5	3	4	5	5	5	37
5	4	4	5	2	4	3	5	5	32
6	3	3	4	4	3	4	4	4	29
7	3	2	3	2	4	5	4	2	25
8	4	4	4	4	4	4	4	2	30
9	4	4	3	5	3	3	2	3	27
10	4	3	4	3	4	3	4	3	28
11	4	4	3	4	2	4	3	4	28
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31
13	5	5	5	5	3	5	5	5	38
14	4	4	4	4	4	5	4	5	34
15	4	4	4	4	5	5	4	5	35
16	5	5	3	2	4	3	3	5	30
17	4	4	4	4	4	4	4	1	29
18	4	4	4	4	5	5	4	5	35
19	5	5	4	4	5	4	5	4	36
20	4	4	5	4	5	4	4	4	34
21	4	4	3	3	5	4	5	4	32
22	3	3	4	4	1	4	4	4	27
23	4	4	3	4	5	4	4	4	32
24	4	2	4	3	4	4	4	5	30
25	4	4	2	4	3	5	3	4	29
26	4	4	4	4	5	4	5	5	35
27	4	4	2	4	3	4	5	3	29
28	4	4	4	5	4	4	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	5	4	5	5	5	5	37
31	5	5	4	5	4	5	4	2	34
32	5	5	4	1	4	4	4	4	31
33	4	4	5	4	5	5	5	5	37
34	5	5	5	3	4	5	5	5	37
35	4	4	5	3	4	3	5	5	33
36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	4	2	3	1	4	2	4	2	22
38	4	4	5	5	4	4	4	2	32
39	3	4	3	3	3	3	2	3	24
40	4	4	4	4	4	3	4	3	30
41	4	4	3	4	2	4	3	4	28
42	4	4	4	4	3	4	4	4	31
43	5	5	5	5	3	5	5	5	38
44	4	4	4	4	4	5	4	5	34
45	4	4	4	4	5	5	4	5	35
46	5	5	3	1	4	1	3	5	27
47	4	4	4	1	4	4	4	1	26
48	4	4	4	4	5	5	4	5	35
49	5	5	4	4	5	4	5	4	36
50	4	4	5	4	5	4	5	4	35

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
51	4	4	3	3	1	3	4	3	25
52	3	3	4	4	4	4	4	4	30
53	4	4	3	4	5	5	4	4	33
54	4	2	4	3	4	4	4	5	30
55	4	4	2	4	3	4	3	4	28
56	4	4	4	4	5	4	5	5	35
57	4	4	2	4	3	5	5	3	30
58	4	4	4	5	4	4	4	4	33
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	4	5	4	5	5	5	5	37
61	5	5	4	5	4	5	5	2	35
62	5	5	4	1	4	4	4	4	31
63	4	4	5	4	5	5	4	5	36
64	5	5	5	3	5	5	5	4	37
65	4	4	5	3	4	5	4	2	31
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	4	2	3	1	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	5	5	5	35
69	4	4	3	3	4	3	5	5	31
70	4	4	4	4	3	4	4	4	31
71	4	4	3	4	4	2	4	4	29
72	4	4	4	4	4	4	4	2	30
73	5	5	5	5	3	3	2	3	31
74	4	4	4	4	4	3	4	3	30
75	4	4	4	4	2	4	3	4	29
76	5	5	3	4	5	4	4	4	34

LAMPIRAN TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KOMPENSASI

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	2	5	3	3	4	5	32
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	5	5	2	4	5	4	4	4	33
7	5	4	4	5	4	4	4	5	35
8	5	3	4	3	5	4	4	3	31
9	4	5	5	3	4	4	4	4	33
10	3	3	4	4	4	4	4	4	30
11	4	2	4	4	5	4	5	5	33
12	3	4	5	4	5	4	4	4	33
13	4	5	5	4	5	4	4	4	35
14	3	4	5	3	4	4	5	5	33
15	4	4	4	4	3	4	4	4	31
16	5	5	3	2	4	3	4	3	29
17	4	4	4	4	3	4	5	5	33
18	4	4	3	3	3	4	4	4	29
19	3	3	4	4	5	4	4	4	31
20	4	4	3	4	4	3	3	4	29
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	5	5	4	4	3	4	3	32
23	5	5	4	5	4	4	4	5	36
24	3	4	4	2	4	4	4	4	29
25	4	4	3	5	4	4	4	4	32
26	3	4	4	4	5	4	4	4	32
27	4	3	4	4	1	4	4	4	28
28	2	3	4	5	5	4	5	4	32
29	4	4	5	3	2	4	5	5	32
30	2	4	3	4	3	4	5	4	29
31	4	5	5	3	4	4	4	4	33
32	4	5	4	3	4	4	5	3	32
33	5	5	4	3	4	4	4	5	34
34	4	2	2	3	3	3	4	4	25
35	4	2	4	3	4	5	4	4	30
36	5	5	2	3	5	4	4	4	32
37	5	4	4	4	4	5	4	4	34
38	5	3	4	4	5	5	4	4	34
39	4	5	5	4	4	4	4	5	35
40	4	3	4	4	4	5	4	4	32
41	5	3	4	3	5	4	5	4	33
42	3	4	5	4	5	4	4	4	33
43	4	5	5	3	5	4	4	5	35
44	3	4	5	4	4	4	5	4	33
45	4	4	4	3	3	4	4	4	30
46	5	5	3	3	4	4	4	5	33
47	4	4	4	4	3	5	5	4	33
48	4	4	3	4	3	4	4	2	28
49	3	3	4	4	3	4	4	4	29
50	4	4	3	4	4	5	4	4	32

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
51	4	4	4	4	5	5	5	4	35
52	4	5	5	5	4	4	4	3	34
53	5	5	4	4	4	4	4	4	34
54	3	4	4	4	4	5	5	4	33
55	4	4	3	4	4	5	4	5	33
56	3	4	4	4	5	4	4	4	32
57	4	3	4	4	1	5	5	4	30
58	2	3	3	4	5	5	5	5	32
59	4	4	4	3	2	3	5	4	29
60	2	4	3	5	3	4	4	3	28
61	4	5	4	3	4	4	4	2	30
62	4	5	5	4	4	4	4	4	34
63	5	5	4	3	4	3	2	4	30
64	4	1	4	5	4	3	4	3	28
65	4	5	2	4	4	4	3	4	30
66	5	5	4	4	5	4	3	4	34
67	5	4	4	3	4	5	5	5	35
68	5	3	4	3	5	5	4	4	33
69	4	5	3	4	4	5	4	4	33
70	3	3	4	4	4	3	4	5	30
71	4	2	4	4	5	4	4	5	32
72	3	4	4	3	4	5	4	4	31
73	4	5	5	4	4	4	4	5	35
74	3	4	3	4	4	4	4	5	31
75	5	4	4	4	4	5	5	4	35
76	5	5	4	5	5	5	5	5	39

**LAMPIRAN TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA
PEGAWAI**

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	5	5	4	5	4	4	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	3	4	5	4	4	4	32
8	4	4	4	3	4	4	4	4	31
9	5	4	4	4	5	4	5	3	34
10	5	3	3	4	4	3	4	4	30
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	4	4	3	3	5	4	3	4	30
13	5	4	3	3	5	5	4	5	34
14	5	5	4	4	5	4	4	5	36
15	4	4	4	3	4	4	4	5	32
16	4	4	5	3	3	5	4	3	31
17	5	5	3	3	4	4	5	4	33
18	4	4	4	4	3	4	3	5	31
19	5	4	3	4	4	5	4	4	33
20	4	5	4	5	3	4	4	4	33
21	4	4	3	4	4	4	5	4	32
22	5	4	4	4	5	3	4	4	33
23	4	4	5	5	4	4	4	4	34
24	4	4	4	3	4	2	5	4	30
25	5	5	4	4	3	4	4	5	34
26	3	3	4	4	4	4	4	4	30
27	4	4	3	5	4	4	5	4	33
28	3	5	4	5	4	4	4	4	33
29	5	5	4	4	5	4	4	4	35
30	5	4	5	4	3	4	4	5	34
31	5	4	4	5	5	5	4	5	37
32	4	5	4	4	4	5	3	4	33
33	5	4	5	5	4	4	5	5	37
34	5	4	4	4	2	5	4	5	33
35	4	5	4	3	4	4	4	3	31
36	3	4	3	5	4	4	4	4	31
37	4	4	4	5	4	2	4	2	29
38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
39	4	4	3	5	5	4	5	3	33
40	4	3	3	4	4	4	4	3	29
41	2	5	4	4	4	4	4	4	31
42	3	4	4	4	5	4	3	4	31
43	4	4	5	4	5	5	4	5	36
44	4	4	3	5	5	4	4	5	34
45	4	4	4	4	4	4	4	5	33
46	4	4	4	4	3	5	4	4	32
47	3	5	4	4	4	4	5	4	33
48	4	4	4	4	3	4	3	5	31
49	4	4	3	4	4	5	4	4	32
50	2	3	4	5	5	4	4	4	31

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
51	3	5	4	4	4	4	5	3	32
52	4	4	4	4	5	3	4	4	32
53	4	4	4	3	4	4	4	5	32
54	3	4	4	4	4	4	5	5	33
55	5	4	4	3	3	4	4	5	32
56	3	4	4	4	4	4	4	4	31
57	4	5	3	3	4	4	5	5	33
58	3	4	4	4	5	4	4	4	32
59	4	4	4	4	5	4	4	4	33
60	5	4	4	4	3	4	4	5	33
61	4	5	3	3	4	5	4	5	33
62	4	4	4	3	5	5	4	4	33
63	5	4	5	4	4	4	5	5	36
64	4	5	4	4	4	5	4	5	35
65	5	4	4	4	2	4	4	5	32
66	4	5	4	4	5	4	4	4	34
67	4	5	5	4	4	4	4	5	35
68	4	4	4	4	4	4	4	5	33
69	5	5	4	4	3	4	5	3	33
70	4	2	4	4	4	4	4	4	30
71	5	3	4	5	4	4	5	2	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	5	4	3	5	5	5	5	5	37
74	5	4	4	4	4	4	4	4	33
75	4	5	4	4	4	5	5	5	36
76	5	5	5	5	5	5	4	5	39

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS (rhitung) DAN REALIBILITAS VARIABEL
MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	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	38.1667	18.489	.472	.911
X1.2	38.1333	18.051	.556	.907
X1.3	38.0667	18.478	.408	.914
X1.4	38.2000	15.407	.808	.891
X1.5	37.9667	16.309	.783	.894
X1.6	38.0667	15.306	.885	.886
X1.7	38.0667	16.616	.681	.900
X1.8	38.1333	17.430	.544	.908
X1.9	38.0333	16.723	.717	.898
X1.10	38.1667	15.523	.829	.890

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS (rhitung) DAN REALIBILITAS VARIABEL
DISIPLIN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

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	27.7667	10.392	.725	.795
X2.2	27.6667	13.057	.437	.834
X2.3	27.6000	12.248	.506	.826
X2.4	27.8667	10.326	.754	.791
X2.5	27.8667	10.947	.614	.812
X2.6	27.2667	11.651	.688	.806
X2.7	27.5000	11.362	.429	.845
X2.8	27.4333	12.806	.480	.830

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS (rhitung) DAN REALIBILITAS VARIABEL
KOMPENSASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

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	25.9333	15.444	.572	.874
X3.2	26.1000	14.300	.782	.852
X3.3	26.1333	15.430	.556	.876
X3.4	26.0667	13.995	.796	.850
X3.5	26.2000	14.855	.654	.866
X3.6	26.0000	15.310	.675	.864
X3.7	26.0000	16.414	.409	.890
X3.8	25.9333	14.823	.752	.857

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS (rhitung) DAN REALIBILITAS VARIABEL
KINERJA PEGAWAI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	27.8000	11.821	.749	.846
Y1.2	27.8000	13.269	.547	.869
Y1.3	27.8000	13.338	.585	.864
Y1.4	27.7333	12.961	.657	.856
Y1.5	27.7000	14.424	.409	.880
Y1.6	27.5667	12.806	.732	.849
Y1.7	27.6000	12.386	.672	.855
Y1.8	27.6667	13.195	.744	.850

LAMPIRAN HASIL REGRESI

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.605	1.40724

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

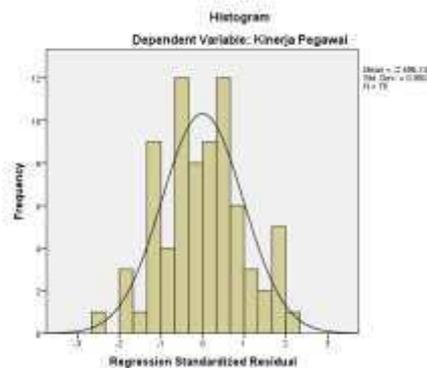
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.206	3	77.735	39.254	.000 ^b
	Residual	142.584	72	1.980		
	Total	375.789	75			

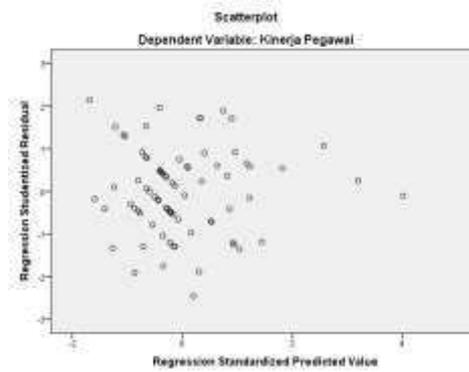
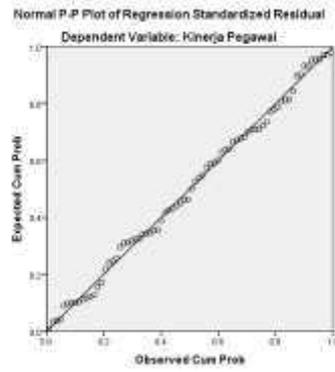
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.534	2.902		.873	.385		
	Motivasi	.379	.066	.506	5.770	.000	.684	1.461
	Disiplin Kerja	.139	.053	.225	2.596	.011	.700	1.428
	Kompensasi	.340	.069	.385	4.888	.000	.851	1.175

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		1.37880885
	Absolute		.048
Most Extreme Differences	Positive		.048
	Negative		-.043
Kolmogorov-Smirnov Z			.421
Asymp. Sig. (2-tailed)			.994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN TABEL r (UJI VALIDITAS)

df = (n-k)	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	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
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	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	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	0.4	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	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

LAMPIRAN TABEL t (UJI HIPOTESIS PARSIAL)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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

**LAMPIRAN TABEL F (UJI HIPOTESIS SIMULTAN)
TINGKAT SIGNIFIKANSI 0.05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96