

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
ROTUA MARSOIT
NPM : 14.832.0146**

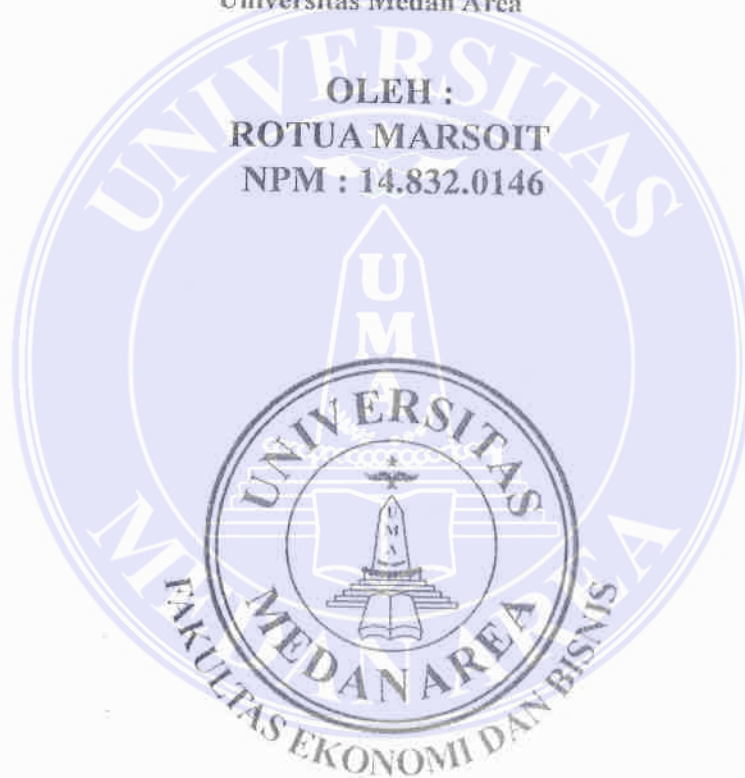


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**



**OLEH :
ROTUA MARSOIT
NPM : 14.832.0146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Nama : ROTUA MARSOIT

NPM : 14.832.0146

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



Hery Svahrial, SE, M.Si

Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE, M.Si

Pembimbing II



Effendi, SE, M.Si

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 22 MEI 2018

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, 3) Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Yang terletak di Jalan Pegadaian No.112 Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Teknik analisis penelitian Regresi Linier Berganda

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan 71 orang pegawai dan sampel sebanyak 41 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin dengan error 0,1, dengan teknik *stratified proportionate random sampling* data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,647 dan signifikan ditunjukkan $0,000 < 0,1$. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai 0,363 dan signifikan ditunjukkan dengan nilai $0,000 < 0,1$. kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai 41,506 signifikan ditunjukkan dengan nilai $0,000 < 0,1$.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Effect of Financial Compensation and Discipline on Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan

This study aims: 1) To determine whether financial compensation has a significant positive effect on Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, 2) To determine whether the work discipline has a significant positive effect on Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, 3) To determine whether the financial compensation and work discipline have a significant positive effect on Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Which is located at Jalan Pegadaian No.112 Medan. The type of this research is associative, Technique Analyze research of Multiple Linear Regression The population in this research is all employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan 71 employee and sample counted 41 employee by using slovin formula with error 0,1, with technique of stratified proportinate random sempling research data sourced from primary data and secondary data, process of collecting data using questioner and interview .

From the result of the research, the result of financial compensation variable has a significant positive effect on employee performance where positive is shown with value 0,647 and significant is shown 0,000 <01. work discipline had a significant positive effect with the value of 0.363 and significantly indicated by the value 0.000 <0.1. financial compensation and work discipline have a significant positive effect on employee performance where positively indicated with 41,506 significant value indicated with value 0.000 <0,1.

Keywords: Financial Compensation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapialah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dikman Marsoit selaku ayah tercinta dan Luckeria Simbolon selaku Ibu tersayang atas dukungan, doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Abangku, Edaku, Kakakku, adekku, dan Buat Pacarku Paris Evendi Gultom serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa untuk sayadalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. SC selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu [Adelina Lubis, SE, MSi](#), selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area

5. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, Msi selaku Dosen Sekretaris dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Bapak pimpinan, staf dan Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medanyang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Kepada Dikman Masroit selaku ayahtercinta, Luckeria Simbolon selaku Ibu tersayang, kepada abangku, kakak ipar, kakakku, adekku dan Buat Pacarku Paris Evendi Gultom serta keluarga yang telah memberi motivasi, dukungan materi dan material serta doa untuk saya dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan terutama buat sahabat saya Vivi Dewanti Simbolon, Naomi Cristy Siagian, Rika Falinda Lubis, Ermida Sitanggang, Eka Silviani, Syamsina Sirait dll yang tidak saya sebutkan, yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kompensasi Finansial.....	6
2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	6
2.1.2 Dimensi Kompensasi Finansial.....	7
2.1.3 Indikator Kompensasi Finansial.....	7
2.2 Disiplin Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja.....	9
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	10
2.3 Kinerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.3.2 Dimensi Kinerja Pegawai.....	12
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Konseptual.....	17
2.5 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	18
3.2 Lokasi Penelitian.....	18
3.3 Waktu Penelitian.....	18
3.4 Populasi dan Sampel.....	19
3.3.1 Populasi.....	19
3.3.2 Sampel.....	20
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	21
3.6 Jenis Data dan Sumber Data.....	22
3.6.1 Jenis Data.....	22

3.6.2 Sumber Data	23
3.7 Teknik Pengumpulan Data	23
3.8 Teknik Analisis Data	24
3.8.1 Uji Instrumen	24
3.8.1.1 Uji Validitas	25
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	25
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	26
3.8.2.1 Uji Normalitas	26
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	27
3.8.2.3 Uji Heterokedasitas	27
3.8.3 Uji Hipotesis	28
3.8.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)	28
3.8.3.2 Uji F (Pengujiian Secara Simultan)	28
3.8.3.3 Uji t (Pengujiian Secara Parsial)	29
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Hasil Penelitian	30
4.1.1. ambaran Umum PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan	G 30
4.1.2. isi dan Misi PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan	V 31
4.1.3. truktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan	S 31
4.1.4. ambaran Umum Responden	G 37
4.1.5. penyajian Data Angket Responden Peneliti	P 38
4.1.6. uji Instrumen Penelitian	U 43
4.1.7. uji Asumsi Klasik	U 43
4.1.8. uji Heteroskedesitas	U 52
4.1.9. pembahasan Hasil Penelitian	P 59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. kesimpulan	K 61
5.2. saran	S 62

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	19
Tabel III.2	Pembagian Kerja Pegawai	20
Tabel III.3	Operasional variabel	21
Tabel III.4	Instrument Skala Likert	24
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel IV.2	Usia Responden.....	38
Tabel IV.3	Pendidikan Responden.....	38
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	39
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	40
Tabel IV.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	42
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)	44
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	44
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	45
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X1)	46
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)	47
Tabel IV.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	47
Tabel IV.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	51
Tabel IV.14	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV.15	Hasil Uji Glejser	54
Tabel IV.16	Koefisien Determinasi	55

Tabel IV.17	Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel IV.18	Uji Parsial (Uji t).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	17
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan	31
Gambar IV.2	Histogram.....	49
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	50
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Russell dalam Rosidah (2009: 276) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi finansial, karena kompensasi finansial dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya, tanpa kompensasi finansial yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa

disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (2009: 824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya.

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan merupakan sebuah lembaga yang melakukan usaha dibidang gadai dan fidusial, baik secara konvensional maupun syariah, dan jasa lainnya dibidang keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terutama untuk masyarakat menengah ke bawah, usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan dengan menerapkan prinsip Perseroan Terbatas. Adapun masalah kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ialah pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, dan masih banyak pegawai yang telat masuk kerja. Sedangkan masalah yang muncul dari kompensasi finansial adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang sesuai, karena menurut mereka pada saat pekerjaan tambahan (lembur) gaji yang diterima tidak sesuai yang telah dijanjikan. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterima saat ini masih terbilang rendah.

Tabel 1.1.

Data Absensi Pegawai Priode Januari - Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alpha	
Januari	41	7	3		75
Februari	41	2	4		72
Maret	41	1	3		56
April	41	4	1		81
Mei	41	8	7		41
Juni	41	6	2	1	52
Juli	41	2	2		47
Agustus	41	10	1		89
September	41	3	6		65
Oktober	41	5	4		46
November	41	6	1		38
Desember	41	4	2		33
Total		58	36	1	659

Sumber HRD PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang penelitian ini adalah :

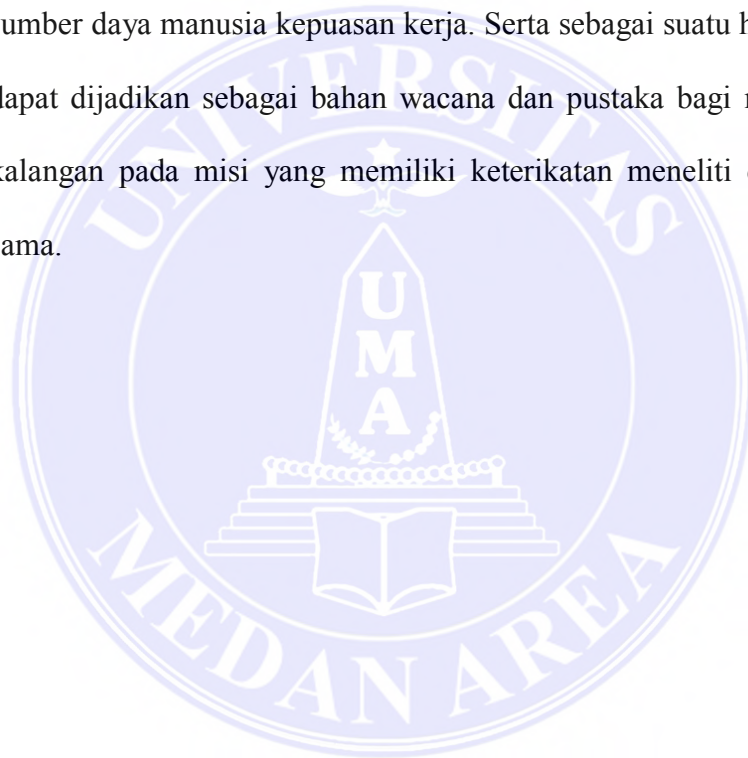
1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Dapat menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkat kinerja pegawai melalui kompensasi finansial dan disiplin kerja.
3. Bagi Peneliti Lainnya, Sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademisi, Supaya penelitian ini berkembang di Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi Finansial

2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2008: 118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010: 182), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Wibowo (2007: 348), kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa kompensasi finansial adalah upah atau gaji yang diterima pegawai didalam suatu perusahaan atas jasa maupun tenaga yang telah dikeluarkan oleh pegawai kepada perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.2. Dimensi Kompensasi Finansial

Menurut Mondy (2008:145), dimensi kompensasi finansial dapat terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus atau insentif).
2. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian.

2.1.3. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Noe dalam Aulia dan Trroena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif imbalan

Insentif merupakan langsung yang dibawarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan pegawai, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006:193), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai (Siagian, 2014:72).

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.2.2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194), kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi – dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
 - a. Hadir tepat waktu
 - b. Pulang sesuai waktu
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
 - a. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan
 - b. Ketelitian dalam bekerja
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku
 - a. Berpakaian rapi

- b. Memakai seragam yang ditetapkan
- c. Pemeliharaan fasilitas kantor.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora (2004:746) Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Yaitu Seseorang yang patuh terhadap peraturan atau taat pada perintah akan merasakan kepuasan dalam hidupnya.

2. Efektif dalam bekerja

Yaitu hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

3. Tindakan korektif

Yaitu kegiatan yang sangat membuang waktu yang hanya diperuntukkan pada saat kegiatan audit sertifikasi saja.

4. Kehadiran tepat waktu

Yaitu kehadiran yang diberikan seseorang untuk dapat menghasilkan sesuatu harus dapat tepat waktu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Yaitu sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

6. Bekerja sesuai prosedur.

Yaitu suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungan satu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata, "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa, "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa, "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Robbins (2001:184) kinerja adalah : suatu hasil yang dicapai

oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2014:50) mengemukakan bahwa, "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) mengemukakan bahwa, "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa kinerja adalah menangani atau mengatur kerja dari atasan (manajer) kepada bawahannya langsung dari proses kerja itu berlangsung, yaitu mulai dari perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, sampai mendapatkan hasil dari pekerja tersebut, serta mengevaluasi kekurangan yang ada hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan dari awal.

2.3.2. Dimensi kinerja pegawai

Adapun dimensi-dimensi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2011:121), adalah sebagai berikut :

1. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum, seperti:

- a. Kemampuan
- b. Pemanfaatan waktu

2. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, seperti:

- a. Tepat waktu
- b. Kemangkiran Kerja

3. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah

ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Russell dalam Rosidah (2009:276) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- kompensasi finansial, karena kompensasi finansial dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya, tanpa kompensasi finansial

yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

- Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

- Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variable diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

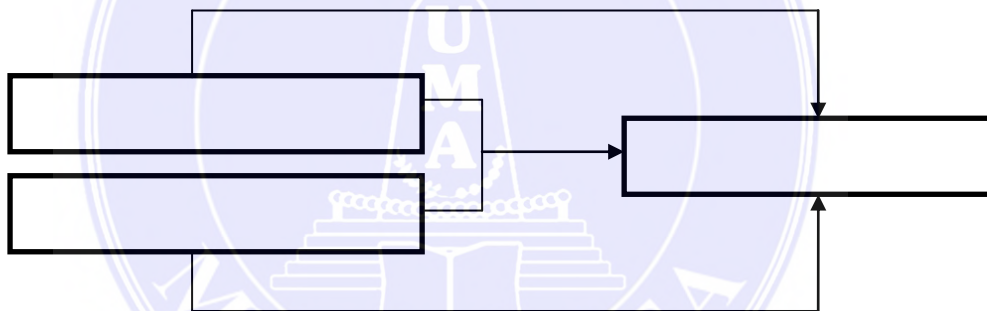
No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syamsudinnor (2014)	Pengaruh Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan hasil kompensasi finansial berpengaruh

		Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin.	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.755 dan signifikan 0.000<0,1 disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.429 dan signifikan 0.000<0,1 kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 35.642 dan signifikan 0.000<0,1.
2	Rio Marpaung & Tri Dinda Agustin (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi Riau	Hasil penelitian menunjukkan hasil kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.655 dan signifikan 0.004>0,1 disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.354 dan signifikan 0.000<0,1 kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 16.645 dan signifikan 0.000<0,1.
3	Moch. Reza Adhiansyah (2015)	Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO.BM Jaya Trans Kab.Bandung	Hasil penelitian menunjukkan hasil kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas sebesar 5.244 dan signifikan 0.000<0.1 disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas sebesar 3.432 dan signifikan 0.000<0.1 kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas dengan nilai sebesar 35.670 dan signifikan 0.000<0.1.
4	Julita By Paruru (2016)	Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0.816>0.389 dan signifikan 0.000<0.1 Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.711>0.389 dan signifikan 0.002<0.1 Ketika diuji bersama terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap

			kinerja karyawan sebesar $34.642 > 0.612$ dan signifikan $0.000 < 0.1$.
--	--	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryono dalam Iskandar (2008:54) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jonathan (2007) "SEM merupakan salah satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif."



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011: 65).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

3. Kompensasi finansial dan disiplin karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Sugiyono (2010, hal.55-56) jenis penelitian ini mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

3.2.Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan Jalan Pegadaian No.112 Medan.

3.3.Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2017 sampai bulan Maret 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	BULAN							
	Okt 2017	Nov 2017	Des 2017	Jar 2017	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018
Pengambilan Data/survei								
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Pengumpulan Data								
Seminar Hasil								
Penyelesaiandan Bimbingan Skripsi								
Pengajuan Sidang Meja Hijau								

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2010: 72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan sebanyak 71 orang pegawai.

Tabel 3.2.**Pembagian Kerja Pegawai**

Bidang	Jumlah
Inspektur Wilayah	3
Manajer Bisnis	14
Manajer Keuangan	14
Manajer SDM	14
Manajer Logistik	14
Pemimpin Cabang	12
Total	71

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

1.4.2. Sampel

Sampel menurut sugiono (2009: 73) adalah penelitian sebagian kecil elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti dihadapkan pada populasi yang jumlahnya terdefinisi atau terbatas. Sampel sebanyak 41 orang pegawai, untuk menentukan jumlah sampel, maka penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2002: 141) dengan teknik stratified proportinate random sempling yaitu:

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

$$n = \frac{71}{1+(71)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{71}{1+0,71}$$

$$n = \frac{71}{1,71} = 41,2 = 41$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e^2 : batas toleransi kesalahan

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3.

Defenisi Operasionalisasi Variabel dan Indikatornya

Variabel	Dimensi	Indikator Variabel	Skala
Kompensasi Finansial (X1) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Hasibuan (2008: 118).	1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi finansial tidak langsung	1. Upah dan gaji 2. Insentif imbalan 3. Tunjangan	L I K E R T
Disiplin Kerja	1. Selalu	1. Kepatuhan pada	

<p>(X2) Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016:193),</p>	<p>datang dan pulang tepat pada waktunya 2.Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 3. Mematuhi semua peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku</p>	<p>peraturan 2. Efektifitas dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 6. Bekerja sesuai prosedur</p>	<p>L I K E R T</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113)</p>	<p>1. Keandalan 2. Kehadiran 3.Kemampuan bekerja sama</p>	<p>1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja</p>	<p>L I K E R T</p>

3.6. Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono, 2011:23)
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar (Sugiyono, 2011 :23)

3.6.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variable dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjut yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari:

a) Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Wawancara (interview) yaitu: teknik pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini

adalah Kepala Bagian PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah I Medan.

- c) Daftar pertanyaan (quisioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah I Medan.

Melalui angket yang diisi diperoleh data berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014: 93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap *item* sebagai berikut :

Tabel 3.4.

Tabel instrument skala likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.8.Teknik Analisis Data

3.8.1.Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2015:102).Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan besar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan

mutu hasil penelitian,. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting valid atau realibel (Arikunto, 2016:86).

3.8.1.1.Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument.Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi.Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2016:90).Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) : maka instrument valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan sig 0,05) : maka instrument tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*.

3.8.1.2.Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliable

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, telah bebas dari gejala heterokedasitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heterokedasitas, tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2016:66). Jika terdapat heterokedasitas, maka varian tidak konstan dan dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, akan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefien regresi menjadi rendah.

3.8.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik distribusi datanya mengikuti distribusi normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Bedanya, output yang dihasilkan Kolmogorov-Smirnov berupa tabel. Pedapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogorov-Smirnov dapat diukur melalui :

1. Nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.
2. Nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$ maka data terdistribusi secara normal.

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF dari 10 (Ghozali, 2016:68).

3.8.2.3. Uji Heterokedasitas

Penguji heteroskedasitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedasitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji Hlejser dengan melihat signifikan. Jika pada uji Hlejser nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016:75). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2015: 70).

3.8.3.2. Uji F (Uji simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016: 69) :

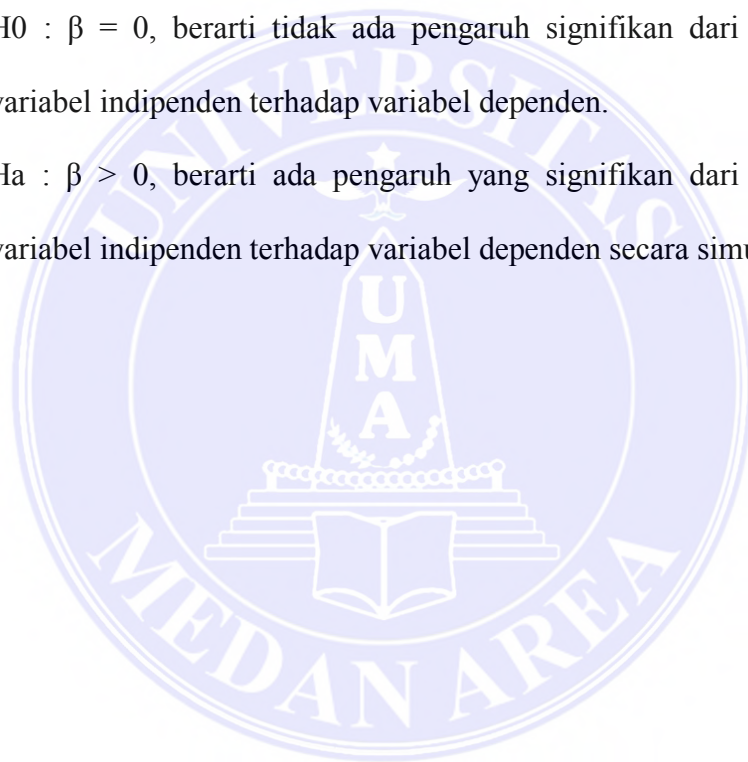
1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.8.3.3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:72) :

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Aulia. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Independensi, dan Due Professional Care Auditor Terhadap Kualitas Audit Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Negeri Padang
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Depatemen Pendidikan Nasional.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Julita By Paruru .2016. *Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* PT. Air Manado. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat.
- Moch. Reza Adhiansyah. 2015. *Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* PO.BM Jaya Trans Kab.Bandung.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.

- RidhoMustafa. 2014. *Pengaruh pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna Tbk. Medan*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Rio Marpaung & Tri Dinda Agustin. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012, *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Star Gate Publisher.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syamsudinnor. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Pegawai

PT. Pegadaian (Persero) Kantor

Wilayah I Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Rotua Marsoit

1. Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Gaji dan Upah						
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.					
2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang saya miliki.					
4	Saya merasa senang dengan upah yang saya terima.					
Insentif imbalan						
5	Insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup.					
6	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja.					
Tunjangan						
7	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan/posisi saya di perusahaan.					
8	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					

2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Kepatuhan pada peraturan						
1	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
Efektif dalam bekerja						
3	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan					
4	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
Tindakan korektif						
5	Perusahaan memberikan sanksi berdasarkan pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuat pegawai.					
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan pegawai.					
Kehadiran tepat waktu						
7	Saya selalu masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu					
8	Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
9	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
10	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
Bekerja sesuai prosedur						
11	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur yang diberikan perusahaan.					
12	Prosedur kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai.					

3. Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas kerja						
1	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
2	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
Kualitas kerja						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
4	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalumentutamakan kualitas pekerjaan					
Efektivitas						
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kemandirian						
8	Saya tidak melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
9	bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima .					
Komitmen kerja						
10	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan diperusahaan ini.					
11	Saya selalu membina hubungan yang baik kepada seluruh karyawan dan selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan.					

LAMPIRAN 2

Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	3	5	3	4	4	3	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	4	4	4	4	5	4	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	4	4	5	4	5	4	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	3	4	4	3	4	30
14	5	5	5	4	5	4	4	5	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	8

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Kompensasi Finansial
P1	Pearson Correlation	1	.658	.700	.658	.700	.853	.534	1.000	.844
	Sig. (2-tailed)		.008	.004	.008	.004	.000	.040	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658	1	.411	.757	.904	.508	.840	.658	.911
	Sig. (2-tailed)	.008		.128	.001	.000	.053	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.700	.411	1	.411	.700	.533	.305	.700	.722
	Sig. (2-tailed)	.004	.128		.128	.004	.041	.269	.004	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.658	.757	.411	1	.658	.719	.915	.658	.757
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.128		.008	.003	.000	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.700	.904	.700	.658	1	.533	.762	.700	.967
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.008		.041	.001	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.853	.508	.533	.719	.533	1	.601	.853	.703
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.041	.003	.041		.018	.000	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.534	.840	.305	.915	.762	.601	1	.534	.781
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.269	.000	.001	.018		.040	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	1.000	.658	.700	.658	.700	.853	.534	1	.844
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.004	.008	.004	.000	.040		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kompen sasi Finansial	Pearson Correlation	.844	.911	.722	.757	.967	.703	.781	.844	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.003	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Correlations

LAMPIRAN 3

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
7	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
9	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	46
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	12

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Disiplin Kerja
P1	Pearson Correlation	1	.358	.704**	.652**	.447	.534*	.652	.534*	.727**	.762**	.762**	.915**	.854
	Sig. (2-tailed)		.191	.003	.008	.095	.040	.008	.040	.002	.001	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.358	1	.739**	.508	.342	.853**	.508	.533*	.456	.533*	.213	.193	.633
	Sig. (2-tailed)	.191		.002	.053	.211	.000	.053	.041	.088	.041	.446	.491	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.704**	.739**	1	.807**	.600*	.866**	.807**	.577*	.617*	.866**	.577*	.617*	.912
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.000	.018	.000	.000	.024	.014	.000	.024	.014	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.652**	.508	.807**	1	.497	.658**	1.000**	.411	.757**	.904**	.658**	.554*	.884
	Sig. (2-tailed)	.008	.053	.000		.059	.008	.000	.128	.001	.000	.008	.032	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.447	.342	.600*	.497	1	.472	.497	.756**	.124	.756**	.472	.357	.647*
	Sig. (2-tailed)	.095	.211	.018	.059		.075	.059	.001	.659	.001	.075	.191	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.534*	.853**	.866**	.658**	.472	1	.658**	.700**	.658**	.700**	.400	.411	.813
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.008	.075		.008	.004	.008	.004	.140	.128	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.652**	.508	.807**	1.000**	.497	.658**	1	.411	.757**	.904**	.658**	.554*	.884
	Sig. (2-tailed)	.008	.053	.000	.000	.059	.008		.128	.001	.000	.008	.032	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.534*	.533*	.577*	.411	.756**	.700**	.411	1	.411	.700**	.400	.411	.700
	Sig. (2-tailed)	.040	.041	.024	.128	.001	.004	.128		.128	.004	.140	.128	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P9	Pearson Correlation	.727**	.456	.617*	.757**	.124	.658**	.757**	.411	1	.658**	.658**	.595*	.786

	Sig. (2-tailed)	.002	.088	.014	.001	.659	.008	.001	.128		.008	.008	.019	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P10	Pearson Correlation	.762**	.533*	.866**	.904**	.756**	.700**	.904**	.700**	.658**	1	.700**	.658**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.000	.000	.001	.004	.000	.004	.008		.004	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P11	Pearson Correlation	.762**	.213	.577*	.658**	.472	.400	.658**	.400	.658**	.700**	1	.658**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.446	.024	.008	.075	.140	.008	.140	.008	.004		.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P12	Pearson Correlation	.915**	.193	.617*	.554*	.357	.411	.554*	.411	.595*	.658**	.658**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.491	.014	.032	.191	.128	.032	.128	.019	.008	.008		.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.854**	.633*	.912**	.884**	.647**	.813**	.884**	.700**	.786**	.955**	.756**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.009	.000	.000	.004	.001	.000	.001	.002	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 4

Variabel Kinerja (Y)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	48
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	43
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	11

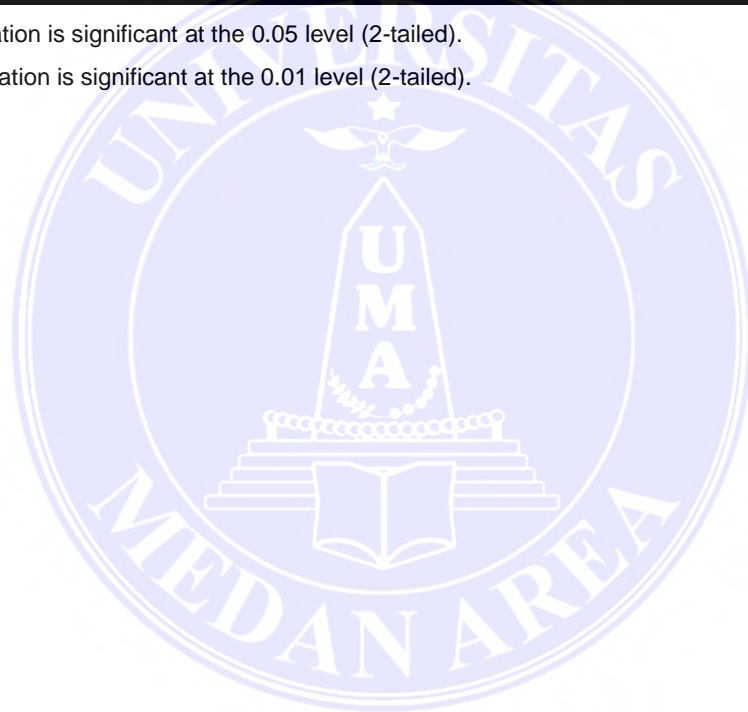
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Kinerj a
P1	Pearson Correlation	1	.534*	.853*	1.000*	.658**	.472	1.000*	.658**	.700*	.658*	.700*	.899**
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.075	.000	.008	.004	.008	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534*	1	.358	.534*	.652**	.447	.534*	.652**	.534*	.727*	.762*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.095	.040	.008	.040	.002	.001	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853**	.358	1	.853**	.508	.342	.853**	.508	.533*	.456	.533*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.211	.000	.053	.041	.088	.041	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000**	.534*	.853*	1	.658**	.472	1.000*	.658**	.700*	.658*	.700*	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.075	.000	.008	.004	.008	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658**	.652*	.508	.658**	1	.497	.658**	1.000*	.411	.757*	.904*	.868**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.059	.008	.000	.128	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.472	.447	.342	.472	.497	1	.472	.497	.756*	.124	.756*	.639*
	Sig. (2-tailed)	.075	.095	.211	.075	.059		.075	.059	.001	.659	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	1.000**	.534*	.853*	1.000*	.658**	.472	1	.658**	.700*	.658*	.700*	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.008	.075		.008	.004	.008	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.658**	.652*	.508	.658**	1.000*	.497	.658**	1	.411	.757*	.904*	.868**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008	.000	.059	.008		.128	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P9	Pearson Correlation	.700**	.534*	.533*	.700**	.411	.756*	.700**	.411	1	.411	.700*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.041	.004	.128	.001	.004	.128		.128	.004	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

P10	Pearson Correlation	.658**	.727*	.456	.658**	.757**	.124	.658**	.757**	.411	1	.658*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.088	.008	.001	.659	.008	.001	.128		.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P11	Pearson Correlation	.700**	.762*	.533*	.700**	.904**	.756*	.700**	.904**	.700*	.658*	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.041	.004	.000	.001	.004	.000	.004	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kine rja	Pearson Correlation	.899**	.765*	.734*	.899**	.868**	.639*	.899**	.868**	.745*	.777*	.929*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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



LAMPIRAN 5

Tabulasi data Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35

38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34

Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	51
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	56
4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	50
5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	43
6	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	52
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	56
8	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	49
9	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	50
10	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	48
11	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	54
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	52
13	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	43
14	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	2	52
15	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	47
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	51
17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	50
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53
19	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	49
20	3	4	5	2	5	4	4	3	4	5	3	5	47
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
22	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	50
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	52
24	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	52
25	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	49
26	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	51
27	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	48
28	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	42
29	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	49
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
31	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	52
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	54
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	56

34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	56
35	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	55
36	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	51
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
39	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	5	52
40	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	51
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57

Variabel Kinerja (Y)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
2	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	44
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	43
5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	5	42
6	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	44
7	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	50
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	47
9	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	48
10	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	46
11	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52
12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	39
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52
15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	37
16	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	48
17	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	51
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	48
20	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	2	43
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
22	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	49
23	4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	2	42
24	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	49
25	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	47
26	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	48
27	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	41
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	44
29	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	45

30	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	2	47
31	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	50
32	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	48
33	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
34	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	51
35	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	48
36	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	47
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	48
38	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	52
39	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	48
40	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	47
41	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51

LAMPIRAN 6

Frequency Table

Variabel Kompensasi Finansial (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	14	34.1	34.1	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	5	12.2	12.2	24.4
	4	7	17.1	17.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	5	12.2	12.2	24.4
	4	14	34.1	34.1	58.5
	5	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	2	4.9	4.9	17.1
	4	8	19.5	19.5	36.6
	5	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	11	26.8	26.8	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0

4	11	26.8	26.8	48.8
5	21	51.2	51.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	2	4.9	4.9	17.1
	4	7	17.1	17.1	34.1
	5	27	65.9	65.9	100.0
Total		41	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	9	22.0	22.0	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	14	34.1	34.1	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
Total		41	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4

	3	3	7.3	7.3	9.8
	4	25	61.0	61.0	70.7
	5	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	2	4.9	4.9	14.6
	4	24	58.5	58.5	73.2
	5	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	6	14.6	14.6	24.4
	4	10	24.4	24.4	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	3	7.3	7.3	17.1
	4	6	14.6	14.6	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	65.9	65.9	65.9
	5	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	53.7	53.7	53.7
	5	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	29	70.7	70.7	80.5
	5	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	5	12.2	12.2	24.4
	4	7	17.1	17.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	2	4.9	4.9	17.1
	4	7	17.1	17.1	34.1
	5	27	65.9	65.9	100.0

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	2	4.9	4.9	17.1
	4	7	17.1	17.1	34.1
	5	27	65.9	65.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	14	34.1	34.1	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	5	12.2	12.2	24.4
	4	7	17.1	17.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	28	68.3	68.3	80.5
	5	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.2	12.2	12.2
	3	4	9.8	9.8	22.0
	4	9	22.0	22.0	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	14.6	14.6
	3	2	4.9	4.9	19.5
	4	10	24.4	24.4	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P4sz

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	2	4.9	4.9	14.6
	4	24	58.5	58.5	73.2
	5	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	14.6	14.6
	3	4	9.8	9.8	24.4
	4	10	24.4	24.4	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	14.6	14.6
	3	3	7.3	7.3	22.0
	4	12	29.3	29.3	51.2
	5	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	14.6	14.6
	3	1	2.4	2.4	17.1
	4	8	19.5	19.5	36.6
	5	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	3	7.3	7.3	17.1
	4	20	48.8	48.8	65.9
	5	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	2	4.9	4.9	14.6
	4	22	53.7	53.7	68.3
	5	13	31.7	31.7	100.0

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	2	4.9	4.9	14.6
	4	22	53.7	53.7	68.3
	5	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

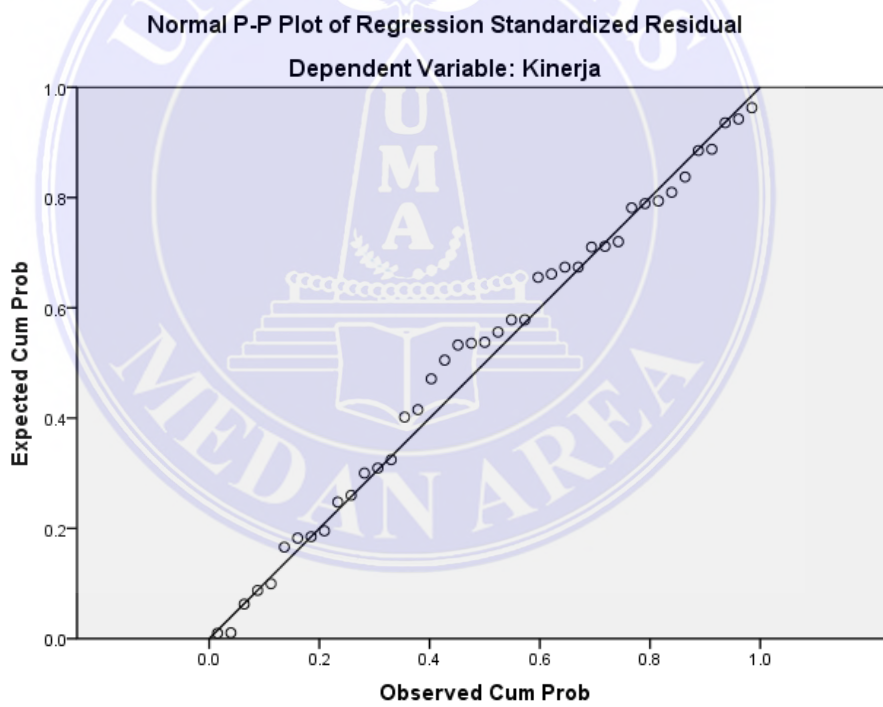
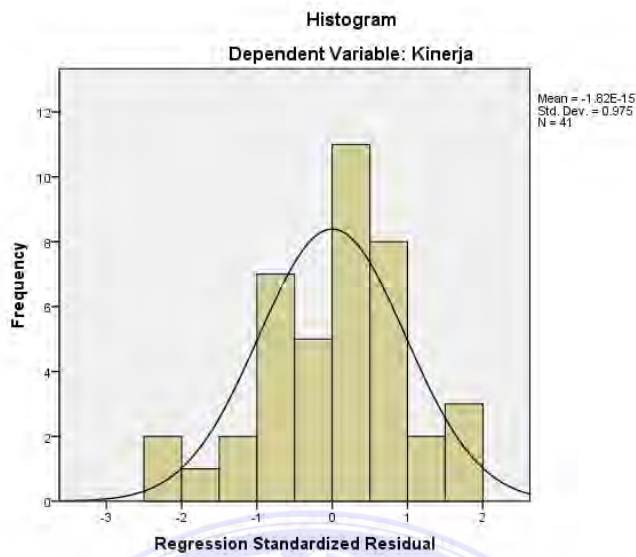
P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	9.8	9.8
	3	2	4.9	4.9	14.6
	4	24	58.5	58.5	73.2
	5	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	14.6	14.6
	3	2	4.9	4.9	19.5
	4	8	19.5	19.5	39.0
	5	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7**UJI NORMALITAS**



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0294297
	Std. Deviation	1.69268107

Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.041
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8
Hasil Uji Multikolinearitas

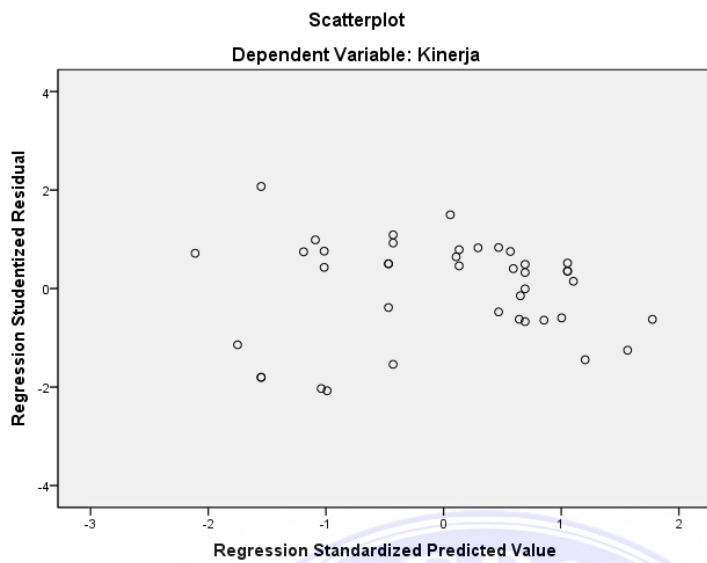
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.672	3.116		1.093	.295		
	Kompensasi Finansial x1	.647	.153	.626	4.430	.000	.710	1.408
	Disiplin Kerja x2	.363	.055	.370	3.119	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018

LAMPIRAN 9
HETEROSKEDESITAS



Hasil uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.757	3.612		2.811	.005
	Kompensasi Finansial X1	.640	.217	2.062	3.420	.001
	Disiplin Kerja X2	.460	.233	1.534	3.020	.004

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 10

UJI HIPOTESIS

Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.7791 ^a	.693	.682	1.626
---	--------------------	------	------	-------

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.862	2	216.931	41.506	.000 ^a
	Residual	113.162	38	2.978		
	Total	547.024	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.672	3.116		1.093	.295
	Kompensasi Finansial x1	.647	.153	.626	4.430	.000
	Disiplin Kerja x2	.363	.055	.370	3.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

