

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT SINAR SOSRO PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**TEGAR ALDI SURAHMAN
19110065 P
Management**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG

**FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

2021

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tegar Aldi Surahman
NIM : 19110065 P
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang



Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Comprehensive

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : _____
Abdullah Rasjid, SE., M.Si

Pembimbing II : _____
Henson E. Manurung, SE., M.Si.

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang**

Abdullah Rasjid, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tegar Aldi Surahman
NIM : 19110065 P
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumberdaya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai PT Sinar Sosro Palembang

Pembimbing:

Ketua :
Anggota :
Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Juli 2021
Pembuat Pernyataan,

Materai 6000

Tegar Aldi Surahman
NIM 19110065 P

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan pada kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang”. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Zulkifli S. Mukti, SH., selaku Rektor Universitas Palembang
2. Abdullah Rasjid, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta telah memberikan banyak ilmu untuk penulis.
3. Henson E. Manurung, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, bantuan, kritik dan saran serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan khususnya Ketua Program Studi Manajemen, Sekretaris Program Studi Manajemen dan dosen Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Kepada keluarga, dan saudara tercinta yang selalu memberikan semangat, nasehat serta doa demi kesuksesan penulis.
6. Kepada sahabat dan teman yang telah memberikan semangat, bantuan, mencurahkan tenaga saat dilapangan dan pikirannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan terhadap tulisan ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki penulisan pada ini agar tidak terulang lagi kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya, baik itu untuk para peneliti lain maupun penulis sendiri.

Palembang, Juli 2021

Penulis,

Tegar Aldi Surahman
NIM 19110065 P

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT SINAR SOSRO PALEMBANG

Oleh:
Tegar Aldi Surahman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel ialah menggunakan *convenience sampling*, dimana karyawan contoh yang diambil merupakan karyawan PT. Sinar Sosro Palembang yang bisa ditemui. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan wawancara. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang didapat $Y = 0,321 + 0,545X_1 + 0,235X_2 + 0,233X_3$ dimana untuk uji F didapat $F_{hitung}(29,921) \geq F_{tabel} (2,73)$ artinya terdapat pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang. Untuk uji t variabel kompensasi (X_1) $t_{hitung} (3,949) \geq t_{tabel} (1,993)$, kepemimpinan (X_2) dengan $t_{hitung} (3,020) \geq t_{tabel} (1,993)$, dan disiplin kerja (X_3) $t_{hitung} (2,217) \geq t_{tabel} (1,993)$ menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	4
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Kompensasi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	8
2.1.1.4. Jenis-jenis Kompensasi	10
2.1.2. Kepemimpinan	11
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2.2. Fungsi-fungsi Kepemimpinan	11

	Halaman
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan	12
2.1.3. Disiplin Kerja.....	12
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.1.4. Kinerja Karyawan	14
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Kerangka Penelitian	18
2.4. Hipotesis.....	18
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1. Objek Penelitian	20
3.2. Ruang Lingkup Penelitian.....	20
3.3. Desain Penelitian.....	20
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	20
3.5. Populasi dan Sampel	21
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	22
3.7. Teknik Analisis	24
3.7.1. Uji Kualitas Data.....	24
3.7.2. Analisis Data.....	25
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
4.1.1. Sejarah dan Profil Perusahaan.....	25
4.1.2. Visi dan Misi PT Sinar Sosro.....	25
4.1.3. Struktur Organisasi PT Sinar Sosro Palembang	25
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	25
4.2. Gambaran Umum Objek Penelitian	25

Halaman

4.2.1. Jenis Kelamin Responden	
4.2.2. Usia Responden	
4.2.3. Lama Bekerja	
4.2.4. Pendidikan Responden	
4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan	
4.3.1. Hasil Analisis Data	
4.3.2. Gambaran Umum Jawaban Responden	
4.3.3. Analisis Data	
4.2.3.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	
4.3.4. Uji Statistik	
4.2.4.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	
4.2.4.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	
4.2.4.3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	
4.3.5. Pembahasan Hasil Penelitian	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	
5.2. Saran	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Data Hasil Produksi PT. Sinar Sosro Palembang.....	4
2.1. Penelitian Terdahulu	16
3.1. Definisi Operasional.....	22
4.1. Jenis kelamin responden	
4.2. Usia Responden.....	
4.3. Lama Bekerja Responden	
4.4. Pendidikan Responden	
4.5. Hasil Uji Validitas Kompensasi	
4.6. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	
4.7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	
4.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	
4.9. Hasil Uji Reliabilitas	
4.10. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi (X1)	
4.11. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X2)	
4.12. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin kerja (X2)	
4.13. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
4.14. Hasil Analisis regresi Linier Berganda	
4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	
4.16. Hasil Uji Ftest (Uji Simultan)	
4.17. Hasil Uji Statistik Pengaruh Parsial (T test)	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Penelitian	18
4.1. Struktur Organisasi PT Sinar Sosro Palembang	31

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian	
Lampiran 1.2. Responden Penelitian	
Lampiran 1.3. Tabulasi Data Kuisisioner (Karakteristik Responden).....	
Lampiran 1.4. Skor Jawaban Responden	
Lampiran 1.5. Hasil Analisis Uji Validitas	
Lampiran 1.6. Hasil Uji Reabilitas.....	
Lampiran 1.7. Hasil Analisis Regresi Linier.....	
Lampiran 1.8. Tabel Distribusi f.....	
Lampiran 1.9. Tabel Distribusi t	
Lampiran 1.10 Tabel r.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan industri ialah sesuatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja buat menggapai sesuatu tujuan. Kepentingan dari industri yang sangat mendasar ialah memperoleh keuntungan sebanyak bisa jadi dan kesejahteraan untuk para pemegang saham industri (Prastuti, 2014).

Keberhasilan yang didapat oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki kedisiplinan yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya Sahlan, dkk (2015).

Menurut (Kunartinah 2012) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu

mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan Hidayat (2016).

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Disamping itu pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Sedangkan, Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggerakkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok House et. Al (Gary Yukl, 2005:4)

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Menurut Nitisemito (1991) disiplin merupakan suatu sikap, atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak

tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan PT. Sinar Sosro Palembang itu sendiri yaitu dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat sanksi hukuman, ketegasan. PT. Sinar Sosro Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman ringan yang mempunyai peran penting dalam menerapkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan, seperti pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi salah satunya karyawan kedapatan sedang merokok maka langsung mendapatkan hukuman SP3, sebenarnya PT. Sinar Sosro Palembang telah menerapkan peraturan yang ada sesuai ketentuan perusahaan, tetapi teladan pimpinan sepertinya belum mampu memberikan contoh yang baik ini sangat terlihat dari pimpinan hanya mengontrol aktifitas dari sekretarisnya saja, dan jika ada karyawan yang salah hanya diberi hukuman ringan, sehingga karyawan biasa saja dan mengulangi kesalahannya lagi. Dan pimpinan pun tidak langsung menindak lanjuti karyawan yang salah hanya diberikannya tanggung jawabnya kepada wakilnya, dan pimpinan belum mampu memberikan contoh yang baik, dan karyawan merasa adanya sedikit perbedaan & ketidakadilan kepada karyawan yang tetap dengan karyawan yang jabatannya rendah. Balas jasa yang diterima mereka cenderung dibeda-bedakan seperti yang terlihat jelas dari pemberian kompensasi balas jasa dalam bentuk insentifnya adapun insentif pada PT. Sinar Sosro Palembang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, akan tetapi karyawan yang mendapatkannya

jaminan keamanan hanya karyawan tertentu yang memiliki jabatan tinggi, sedangkan untuk karyawan yang jabatannya hanya staff, distribusi, departemen pemasaran dan lain-lain cuma mendapatkan tunjangan dan jaminan kesehatan saja.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan termasuk PT.Sinar Sosoro Palembang. Perusahaan ini bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT.Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia (Sumber: id.m.wikipedia.org). Baik atau tidaknya kinerja karyawan secara individu akan berdampak pada kinerja kelompok, yang pada akhirnya tampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Palembang dapat dilihat dari hasil produksi yang cenderung kurang maksimal beberapa tahun belakangan ini.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi
PT. Sinar Sosro Palembang

Tahun	Target Per Tahun Produksi Teh	Produksi (Perunit)
2015	380.250	360.564
2016	400.000	362.070
2017	400.100	365.138
2018	400.220	365.125
2019	400.250	364.138

Sumber: PT. Sinar Sosro Palembang

Produksi pada tahun 2015 sebanyak 360.564 unit terus meningkat setiap tahunnya, dan terus meningkat pada tahun 2016 dan 2017 memasuki tahun 2018 hasil produksi menurun dari tahun sebelumnya yaitu 365.125, dan tahun 2019 hasil produksi pun menurun drastis dari tahun 2018, menurunnya hasil produksi ini

mengakibatkan terhambatnya proses distribusi barang dan menunjukkan kinerja karyawan rendah pada departemen produksi PT.Sinar Sosro Palembang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang.

1.1. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan baik dari bangku kuliah maupun diluar dari itu dan

memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi manajemen PT Sinar Sosro Palembang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk bahan pertimbangan dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Arjulis (2017).

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang – kadang sukar dinilai dalam bentuk uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam bentuk materil.

Sedangkan menurut Mardahleni dalam Lamingrum (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan dalam Sihabudin (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan dalam penelitian Arjulis (2017) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi itu sendiri menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Ngatemin (2012) memiliki tujuan antara lain:

1. Ikatan kerja sama secara formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan.
3. Pengadaan yang efektif.
4. Motivasi kerja yang baik.
5. Stabilitas karyawan sehingga turnover relatif kecil.
6. Disiplin yang semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang.

Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Wijaya dan Fransisca (2015) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka akan tinggi kompensasi semakin besar.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.1.4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) dalam penelitian Arjulis (2017) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

e. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang di tanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya hubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).(Brahmasari & Suprayetno,2008:126) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2.2. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan

pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan

dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diriserta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Simamora (2004 : 613):

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual rightperspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Muhammad Zainur (2010 : 41) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Suprihatiningrum (2012 : 5) kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Hermawati (2012: 112) kinerja merupakan

hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (kenoledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Motivasi Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapa tujuannya Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Beberapa hasil terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti terdapat pada Tabel penelitian terdahulu di bawah ini.

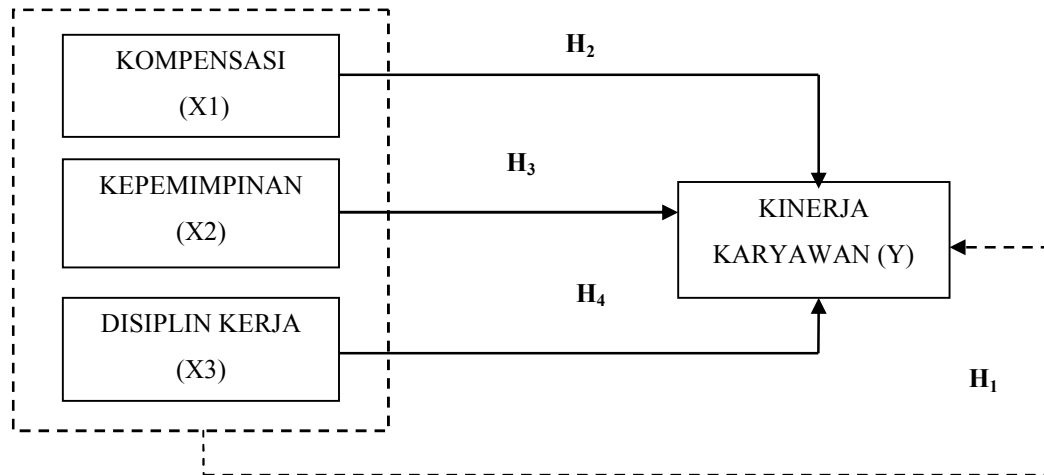
Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Ardiyani (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawans pada CV. Cipta Mandiri Pusat Patean, Jawa Tengah	Hasil analisis menunjukkan bahwa, berdasarkan uji F terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari semua variabel bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2.	Setiawan, K.A Dan Mujiati, N.W (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila

			<p>gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.</p>
3.	Nurchayani dan Dewi (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.</p>

2.3. Kerangka Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Berikut merupakan kerangka pemikiran:



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

Keterangan :

- > = Berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan.
- - - - -> = Berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Berdasarkan hasil studi terdahulu yang ada dari uraian Tabel 2.1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang.

3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Tempat atau lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Sosro Palembang, Jalan Camat KM 17 Sukajadi, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Palembang, Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi ini secara sengaja (*Purposive Location Sampling*) dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut memiliki banyak karyawan yang bekerja disana. Penelitian akan dilakukan pada bulan Maret 2021.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro Palembang.

3.3. Desain Penelitian

Penelitian ini Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, data yang diperlukan adalah data dalam bentuk kuantitatif yang diwakili dengan angka (numerik).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2011).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dilapangan dengan

Karyawan PT Sinar Sosro dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner yang telah disiapkan sebelumnya. Data Sekunder yang dikumpulkan adalah struktur organisasi PT Sinar Sosro.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari obyek dan subjek peneliti, tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan. Populasi dalam penelitian ini yang adalah karyawan PT Sinar Sosro Palembang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey (*Survey Method*). Metode ini merupakan metode penelitian untuk memperoleh informasi dan mengambil contoh (sampel) sebagian dari populasi yang dapat mewakili semua populasi yang terdapat di PT Sinar Sosro Palembang dengan mengamati secara langsung lokasi penelitian serta dengan melakukan wawancara menggunakan panduan kuisisioner sebagai alat bantu dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

Teknik pengambilan sampel ialah menggunakan *convenience sampling*, dimana karyawan contoh (responden) yang diambil merupakan karyawan yang bisa ditemui. Berdasarkan data diatas dapat diketahui total populasi dalam penelitian ini berjumlah 340 orang dengan tingkat kesalahan 0,1 atau 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{340}{1 + 340 \cdot 0,01} = \frac{340}{4,4} = 77,27 \text{ dibulatkan } 77$$

3.6. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Ghozali, 2013:6). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (X3).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2013:6). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut ini merupakan Tabel 3.1. mengenai Definisi Operasional Variabel:

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X1)	Menurut Malayu Hasibuan dalam Sihabudin (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih	1. Cara pemimpin memberi inisiatif dan pemikiran

		<p>dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan</p>	<p>yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cara pemimpin menjalin hubungan sosial yang baik dengan pegawainya. 3. Cara Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja. 4. Pemimpin memberi peringatan kepada pegawai, bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja.
Disiplin Kerja (X3)		<p>Disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi karena adanya kesadaran dan bukan paksaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat dan patuh melaksanakan perintah atasan dan peraturan yang telah ditetapkan. 2. Sikap dan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan. 3. Tanggung jawab penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat menunjang kegiatan perusahaan

		berjalan dengan lancar. 4. Sistem pendataan kehadiran dan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di instansi efektif bagi pegawai.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22) dalam Dusauw (2016)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk pernyataan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara member tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab “a” (sangat setuju)” diberi skor 5
- b. Jika responden menjawab “b” (setuju)” diberi skor 4
- c. Jika responden menjawab “c” (netral)” diberi skor 3
- d. Jika responden menjawab “d” (tidak setuju)” diberi skor 2
- e. Jika responden menjawab “e” (sangat tidak setuju)” diberi skor 1

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:52). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005:53).

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2005:47).

3.7.2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap

variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:7):

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

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).
 a = Konstanta.
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi.
 X₁, X₂, X₃ = Variabel Independen (Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja).
 e = *error* / variabel pengganggu

3.7.3. Uji Statistik

1. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat (Ghozali, 2005:97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Kompensasi kepemimpinan, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:98).

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

a) $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol.

b) $H_a : b_1 \neq b_2 \dots \neq b_k \neq 0$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:98) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak,

artinya model yang digunakan bagus (*fit*). Yang berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha = 0.05$, maka H_a diterima,

artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*), yang berarti variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

a) $H_0 : b_i = 0$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

b) $H_A : b_i \neq 0$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,5 dengan kriteria pengujian Ghozali (2012 : 98) :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak,

artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0.05$, maka H_a diterima,

artinya variabel dependen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Profil Perusahaan

PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. PT. Sinar Sosro resmi didaftarkan pada tanggal 17 Juli 1974 oleh Bapak Soegiharto Sosrodjojo, yang berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung KM. 28 kelurahan Medan Satria Bekasi.

Pada tahun 1940, keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di kota Slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh dengan merk Teh Cap Botol. Pada tahun 1960, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya hijrah ke Jakarta untuk mengembangkan usaha keluarga Sosrodjojo kepada masyarakat di Jakarta. Kemudian, pada tahun 1965 usaha memperkenalkan Teh Cap Botol ini dilakukan dengan melakukan strategi Cicip Rasa yakni mendatangi pusat-pusat keramaian seperti pasar dan diawali dengan memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Tetapi cara ini kurang berhasil. Kemudian teh tidak lagi diseduh langsung di pasar. Tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar, untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil, karena teh yang dibawa sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar.

Akhirnya secara tidak disengaja, ditemukan ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor dan dikemas kedalam botol bekas kecap atau limun yang sudah dibersihkan. Pada tahun 1969, muncul gagasan untuk menjual teh siap minum atau ready to drink tea dalam kemasan botol dengan nama Teh botol Sosro. Nama tersebut diambil dari nama teh seduh “Teh Cap Botol“ dan nama keluarga pendiri yakni “Sosrodjojo”.

Desain yang digunakan mengalami tiga kali perubahan yakni, tahun 1969 versi pertama, tahun 1972 versi kedua, dan 1974 versi ketiga. Teh botol Sosro hanya menggunakan bahan baku asli dan alami. Daun tehnya dipetik dari perkebunan sendiri. Kemudian diolah menjadi teh wangi yaitu teh hijau yang dicampur

bunga melati dan bunga gambir. Sehingga menghasilkan rasa yang unik, ke-khasannya selalu terjaga dan terjamin kualitasnya.

Sampai saat ini PT. Sinar Sosro sudah mempunyai 12 pabrik yang tersebar diseluruh Indonesia yakni, di Medan, Palembang, Jakarta, Tambun, Cibitung, Ungaran, Gresik, Mojokerto, dan Gianyar. Serta pabrik yang khusus memproduksi air mineral Prim-A yaitu di Sentul, Purbalingga dan Pandaan berdasarkan data per 2021.

Dalam pengembangan bisnisnya, PT. Sinar Sosro telah mendistribusikan produknya keseluruh Nusantara, melalui kantor cabang Penjualan yang tersebar di seluruh Nusantara. Selain di dalam negeri, PT. Sinar Sosro juga merambah pasar internasional dengan mengekspor produk-produk one way packaging/non botol beling kebeberapa Negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika, Australia dan Kepulauan Pasifik.

Saat ini, produk-produk yang diproduksi oleh PT. Sinar Sosro adalah, Tehbotol Sosro, Fruit Tea Sosro, S-Tee, TEBS, Country Choice dan Air Mineral Prim-A. Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka sejak tanggal 27 November 2004, PT. Sinar Sosro bernaung dibawah perusahaan induk atau disebut dengan holding company yaitu PT. Anggada Putra Rekso Mulia atau Grup Rekso. (PT Sinar Sosro, 2021)

4.1.2. Visi dan Misi PT Sinar Sosro

PT. Sinar Sosro mempunyai sebuah cita-cita yang tertuang dalam sebuah visi dan misi yakni:

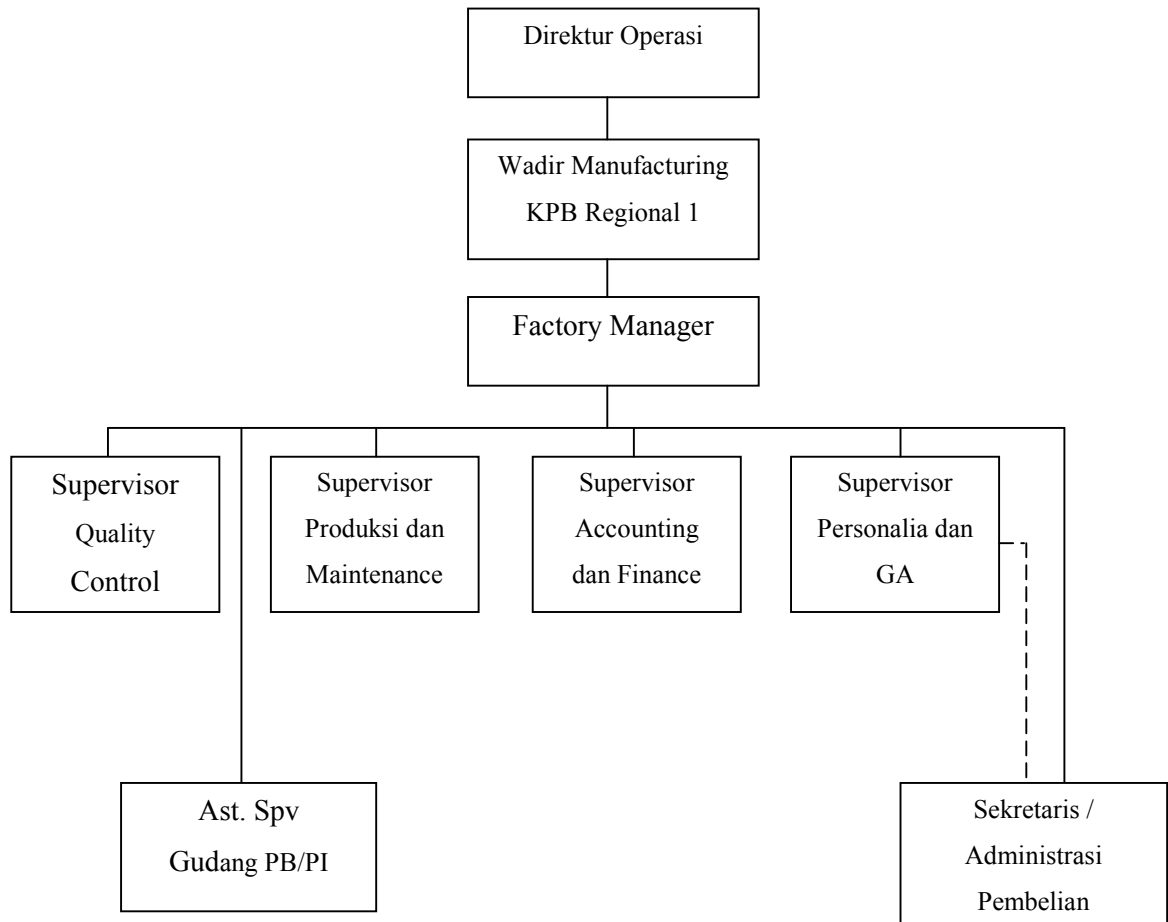
a. Visi

Untuk menjadi perusahaan minuman kelas dunia, yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah untuk semua pihak terkait, “The Indonesian World Class Beverage Company”.

b. Misi

Dengan inovasi secara terus menerus, PT. Sinar Sosro diharapkan bisa menjadi tuan rumah di Negeri sendiri.

4.1.3. Struktur Organisasi PT Sinar Sosro Palembang



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Sinar Sosro Palembang

4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab pada PT. Sinar Sosro Pembagian pekerjaan pada PT. Sinar Sosro dibagi menurut fungsi yang telah ditetapkan. etiap personil diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan dasar kualifikasinya. Adapun tugas dan tanggung jawab serta wewenang di PT. inar osro adalah sebagai berikut:

1. Direktur operasional bertugas mengawasi kinerja perusahaan, mengambil keputusan yang mempengaruhi kebijakan di PT Sinar Sosro.
2. Factory Manager bertugas membantu diirektur operasi dan memastikan seluruh kegiatan pengoperasian pabrik berjalan lancar dan efisien, dalam hal ini tugasnya meliputi kegiatan-kegiatan produksi dan maintenance, pembelian,

pengawasan mutu (QC), personalia dan umum (administrasi) serta gudang PB/PI sehingga tercapai tujuan perusahaan.

3. Supervisor Produksi dan Maintenance bertugas membantu *Factory Manager* untuk memastikan pelaksanaan operasional produksi, pemeliharaan dan peralatan mesin secara efektif dan efisien agar tercapainya target produksi yang telah ditetapkan.
4. Supervisor Accounting dan Finance bertugas membantu *Factory Manager* dalam hal mengkoordinir dan melaksanakan seluruh kegiatan keuangan dan *accounting*, pelaporan keuangan, mengelola dana yang bertujuan untuk menunjang operasionalisasi perusahaan secara menyeluruh, serta mewujudkan penyempurnaan kebijakan keuangan, anggaran produksi, administrasi perusahaan sebagaimana yang diperlukan dan menyempurnakan sistem prosedur operasi serta menganalisa seluruh biaya yang mungkin timbul pada saat jalannya proses produksi.
5. Supervisor Quality Control, bertugas membantu *Factory Manager* dalam memastikan pelaksanaan operasi produksi senantiasa memenuhi spesifikasi dan standar yang telah ditentukan dalam unit yang dibawah atau tanggung jawabnya. Serta bertanggung jawab atas teknik dan kegiatan operasional yang digunakan untuk memenuhi sesuai dengan persyaratan mutu yang telah ditentukan.
6. Supervisor Personalia dan GA bertugas membantu mengelola kegiatan departemen personalia dan umum, mengatur kelancaran kegiatan ketenagakerjaan, hubungan industrial serta menyelesaikan masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan.
7. Sekretaris / Administrasi Pembelian, bertanggung jawab dan mendukung kelancaran pelaksanaan semua tugas yang menjadi tanggung jawab general manager termasuk memelihara hubungan/komunikasi baik internal maupun eksternal. Bertanggung jawab atas kerahasiaan data perusahaan yang ada di departemennya! serta surat menyurat baik internal maupun eksternal.
8. Asisten Supervisor Gudang PB/PI bertugas memastikan kelangsungan kegiatan pergudangan yang terkendali dari bahan kemasan (PB) maupun produk jadi (PI).

4.2. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Sinar Sosro Palembang dengan responden adalah karyawan yang berjumlah 77 responden. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga penulis melakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan. Berikut ini hasil pengelompokan responden berdasarkan kuisioner yang telah disebar.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dalam dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Jenis kelamin responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	61	79
2.	Perempuan	16	21
Jumlah		77	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Sinar Sosro Palembang berdasarkan jenis kelaminnya adalah terdapat karyawan laki-laki sebanyak 61 orang dengan persentase 79 persen, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 21 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki, karena penempatan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan laki-laki lebih besar daripada perempuan.

4.2.2. Usia Responden

Usia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya pada perusahaan. Berikut usia responden PT Sinar Sosro dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-25	7	9
2	26-30	19	25
3	31-35	25	32
4	36-40	17	22
5	41-45	3	4
6	46-50	3	4
7	51-55	3	4
Jumlah		77	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa kisaran usia responden karyawan PT Sinar Sosro Palembang dengan persentase tertinggi yaitu pada kisaran usia 31-35 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 32 persen, pada usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 25 persen, dan usia 36-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 22 persen, kemudian pada usia 20-25 tahun terdapat 7 orang atau sebesar 9 persen. Sedangkan pada kelompok usia yang paling sedikit adalah kelompok umur 41-45 tahun, 46-50 tahun, dan 51-55 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 3 orang atau masing-masing dengan persentase sebesar 4 persen.

4.2.3. Lama Bekerja

Lama berkeja merupakan suatu waktu atau lamanya seseorang atau tenaga kerja bekerja disuatu tempat atau disebuah perusahaan. Berikut merupakan kurun waktu bekerja karyawan PT Sinar Sosro Palembang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	2-6	33	43
2	7-10	21	27
3	11-14	10	13
4	15-18	6	8
5	19-22	7	9
Jumlah		77	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden atau karyawan PT Sinar Sosro Palembang berdasarkan lama bekerja dimana pada 2-6 tahun sebanyak 33 orang atau sebanyak 43 persen, pada 7-10 tahun sebanyak 21 orang atau sebanyak 27 persen, kemudian 11-14 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebanyak 13 persen, pada 19-22 tahun terdapat 7 orang atau sebanyak 9 persen. Sedangkan persentase dari lamanya bekerja yang terkecil adalah pada 15-18 tahun sebanyak 6 orang dengan persentasi 8 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan PT Sinar Sosro Palembang mayoritas lama bekerja adalah 2-6 tahun.

4.2.4. Pendidikan Responden

Dalam suatu pekerjaan tingkat pendidikan cukup memiliki pengaruh dalam menjalankan usahanya, karena dengan pendidikan yang tinggi biasanya seseorang lebih tanggap dalam hal-hal atau pun masalah yang terjadi, serta memiliki wawasan yang lebih luas sehingga jika terjadi suatu masalah dapat

memudahkan dalam mengambil keputusan yang terbaik dibandingkan dengan tingkat pendidikannya yang lebih rendah. Berikut dibawah ini merupakan tingkat pendidikan karyawan PT Sinar Sosro Palembang, dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	3
2	SMA	53	69
3	Diploma	4	5
4	S1	18	23
	Jumlah	77	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan PT Sinar Sosro Palembang, tingkat pendidikan yang paling banyak adalah SMA dengan jumlah 53 orang dengan persentase 69 persen dari total 77 orang. Sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang dengan persentase 23 persen, kemudian untuk tingkat Diploma sebanyak 4 orang atau dengan persentase sebanyak 5 persen dan yang paling sedikit adalah pada tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 3 persen.

4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.3.1. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam sebuah penelitian suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *pearson correlation* berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%.

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas untuk menguji apakah dari masing-masing indikator valid atau tidak:

a. Variabel Kompensasi (X1)

Hasil pengolahan data dilakukan untuk variabel yang diuji valid atau tidak, berikut hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	rtabel (a=5%)	Hasil Validitas
1	X ₁ .P ₁	0,537	0,221	Valid
2	X ₁ .P ₂	0,252	0,221	Valid
3	X ₁ .P ₃	0,230	0,221	Valid
4	X ₁ .P ₄	0,295	0,221	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari hasil analisis data didapat nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dengan jumlah data ($n=77$), hal ini diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2213. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai *corrected item-total correlation* X₁.P₁ ($0,537 > 0,221$), X₁.P₂ ($0,252 > 0,221$), X₁.P₃ ($0,230 > 0,221$), X₁.P₄ ($0,295 > 0,221$) semua item lebih besar daripada r_{tabel} . Maka, dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

b. Variabel Kepemimpinan (X2)

Hasil pengolahan data dilakukan untuk variabel yang diuji valid atau tidak, berikut hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	rtabel (a=5%)	Hasil Validitas
1	X ₂ .P ₁	0,580	0,221	Valid
2	X ₂ .P ₂	0,569	0,221	Valid
3	X ₂ .P ₃	0,550	0,221	Valid
4	X ₂ .P ₄	0,498	0,221	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai *corrected item-total correlation* X₂.P₁ (0,580 > 0,221), X₂.P₂ (0,569 > 0,221), X₂.P₃ (0,550 > 0,221), X₂.P₄ (0,498 > 0,221) semua item lebih besar daripada r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dengan jumlah data (n=77), hal ini diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2213. Maka, dapat disimpulkan bahwa item-item diatas berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil pengolahan data dilakukan untuk variabel yang diuji valid atau tidak, berikut hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	rtabel (a=5%)	Hasil Validitas
1	X ₃ .P ₁	0,637	0,221	Valid
2	X ₃ .P ₂	0,664	0,221	Valid
3	X ₃ .P ₃	0,677	0,221	Valid
4	X ₃ .P ₄	0,559	0,221	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai *corrected item-total correlation* X3.P1 ($0,637 > 0,221$), X3.P2 ($0,664 > 0,221$), X3.P3 ($0,677 > 0,221$), X3.P4 ($0,559 > 0,221$) semua item diatas lebih besar daripada r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dengan jumlah data ($n=77$), hal ini diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2213. Maka, dapat disimpulkan bahwa item-item diatas berkolerasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data dilakukan untuk variabel yang diuji valid atau tidak, berikut hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.P ₁	0,507	0,221	Valid
2	Y.P ₂	0,657	0,221	Valid
3	Y.P ₃	0,470	0,221	Valid
4	Y.P ₄	0,544	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai *corrected item-total correlation* Y.P1 ($0,637 > 0,223$), Y.P2 ($0,664 > 0,223$), Y.P3 ($0,677 > 0,223$), Y.P4 ($0,559 > 0,223$) semua item diatas lebih besar daripada r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dengan jumlah data ($n=77$), hal ini diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2213. Maka, dapat disimpulkan bahwa item-item diatas berkolerasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Metode pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Alpha-cronbach* (α). Standar hitung yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara *r hitung* dengan *r tabel* dengan taraf signifikansi sebesar 5% . Jika dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha-cronbach* maka nilai *r hitung* diwakilkan oleh nilai *Alpha*. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas, dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
1	Kompensasi (X1)	0,530	0,221	<i>Reliable</i>
2	Kepemimpinan (X2)	0,750	0,221	<i>Reliable</i>
3	Disiplin Kerja (X3)	0,814	0,221	<i>Reliable</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,221	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diperoleh hasil seluruh nilai *Cronbach's Alpha* Reliabel dan termasuk dalam kategori reabilitas tinggi.

4.2.2. Gambaran Umum Jawaban Responden

Menurut Suharso (2010:21) untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan konversi, dimana dengan $\{(5-1) : 5\} = 0,8$. Jadi, kriteria pengukurannya yaitu, untuk Kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1,00 – 1,80 = Sangat buruk

1,81 – 2,60 = Buruk

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator. Deskripsi persepsi responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator-indikator Variabel Kompensasi (X1)	Rata-Rata (Mean)	Keterangan
1	Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang diharapkan	3,91	Baik
2	Pemberian insentif telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan	3,90	Baik
3	Tunjangan yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	4,23	Sangat Baik
4	Fasilitas yang di sediakan tempat kerja saya memadahi	3,90	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 menggambarkan bahwa 4 indikator pertanyaan pada variabel kompensasi hanya terdapat satu indikator yang sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah indikator $X_{1.P_3}$ dengan skor sebesar 4,23 dimana rata-rata skor berada di rentang interval 4,21 sampai dengan 5,00. Hal tersebut berarti bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sangat sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Sedangkan 3 indikator lainnya masuk dalam kategori baik karena skor berada di rentang interval yang memiliki rata-rata 3,41 – 4,20. Indikator yang memiliki skor terendah adalah $X_{1.P_2}$ yaitu Pemberian insentif telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan dan $X_{1.P_4}$ yaitu Fasilitas yang di sediakan tempat kerja memadahi.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator. Deskripsi persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X2)

No	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan (X2)	Rata-Rata (Mean)	Keterangan
1	Pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	4,16	Baik
2	Pemimpin anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawainya.	3,79	Baik
3	Pemimpin anda memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja.	3,51	Baik
4	Pemimpin anda selalu memberikan peringatan kepada pegawai, bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja.	3,90	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 menggambarkan bahwa 4 indikator pertanyaan pada variabel kepemimpinan semua indikatornya kategori baik karena skor berada di rentang interval yang memiliki rata-rata 3,41 – 4,20. Indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah indikator $X_{2.P_1}$ dengan skor sebesar 4,16. Hal tersebut berarti bahwa Pemimpin mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah $X_{2.P_3}$ dengan skor 3,51 yaitu Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja.

c. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X3)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator. Deskripsi persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin kerja (X2)

No	Indikator-indikator Variabel Disiplin kerja (X3)	Rata-Rata (Mean)	Keterangan
1	Bapak/ibu taat dan patuh melaksanakan perintah atasan dan peraturan yang telah ditetapkan.	4,23	Sangat Baik
2	Bapak/ibu telah memenuhi sikap dan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.	3,86	Baik
3	Bapak/ibu telah melaksanakan tanggung jawab penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.	3,86	Baik
4	Sistem pendataan kehadiran dan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di instansi bapak/ibu telah efektif bagi pegawai.	4,04	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 menggambarkan bahwa 4 indikator pertanyaan pada variabel disiplin kerja hanya terdapat satu indikator yang sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah indikator X₃.P₁ dengan skor sebesar 4,23 dimana rata-rata skor berada di rentang interval 4,21 sampai dengan 5,00. Hal tersebut berarti bahwa karyawan setuju untuk taat dan patuh melaksanakan perintah atasan dan peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan 3

indikator lainnya masuk dalam kategori baik karena skor berada di rentang interval yang memiliki rata-rata 3,41 – 4,20. Indikator yang memiliki skor terendah adalah $X_3.P_2$ yaitu telah melaksanakan tanggung jawab penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baik dan $X_3.P_3$ kehadiran dan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di instansi efektif bagi pegawai.

d. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator. Deskripsi persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13.

Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator-indikator Variabel kinerja karyawan (Y)	Rata-Rata (Mean)	Keterangan
1	Hasil kerja karyawan sesuai kemampuan karyawan	4,29	Sangat Baik
2	Karyawan memiliki keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	3,86	Baik
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	3,66	Baik
4	Karyawan selalu berada di area kerjanya	3,90	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 menggambarkan bahwa 4 indikator pertanyaan pada variabel disiplin kerja hanya terdapat satu indikator yang sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah indikator $Y.P_1$ dengan skor sebesar 4,29 dimana rata-rata skor berada di rentang interval 4,21 sampai dengan 5,00. Hal tersebut berarti bahwa hasil kerja karyawan sesuai kemampuan karyawan. Sedangkan 3 indikator lainnya masuk dalam kategori baik karena skor berada di rentang interval yang memiliki rata-rata 3,41 – 4,20. Indikator yang memiliki skor terendah adalah $Y.P_3$ yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.14. berikut.

Tabel 4.14
Hasil Analisis regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.321	1.759	
Kompensasi (X1)	.545	.138	.431
Kepemimpinan (X2)	.235	.078	.250
Disiplin Kerja (X3)	.233	.105	.247

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14. melalui program SPSS 25.0 diperoleh hasil persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0,321 + 0,545X_1 + 0,235X_2 + 0,233X_3$$

Berdasarkan Tabel 4.14. maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,321 menyatakan bahwa jika mengabaikan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, maka skor Kinerja Karyawan sebesar 0,321.

- a. Koefisien regresi (b_1), Kompensasi (X1) sebesar 0,545 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor kompensasi berupa, insentif, tunjangan, fasilitas, upah dan gaji akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,545 dengan asumsi skor kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah tetap/konstan.
- b. Koefisien regresi (b_2), Kepemimpinan (X2) sebesar 0,235 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor kepemimpinan inisiatif

dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, menjalin hubungan sosial, motivasi dan dorongan, memberi peringatan kepada pegawai akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,235 dengan menjaga skor kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah tetap/konstan.

- c. Koefisien regresi (b_3), Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,233 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor disiplin kerja taat dan patuh pada peraturan, kelengkapan seragam, tanggung jawab dengan peralatan kerja, inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan sistem pendataan kehadiran akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,233 dengan menjaga skor kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) adalah tetap/konstan.

4.3.2. Uji Statistik

Uji statistik menurut Bawono (2006: 88) digunakan untuk melihat tingkat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir data yang sedang dianalisa. Berikut ini merupakan hasil uji statistik pada penelitian ini.

4.3.2.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Ghozali, 2013: 97). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.533	1.45828

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2),

b. KOMPENSASI (X1)

Sumber : Data primer yang diolah di SPSS 25, 2021

Dari tabel 4.15 diketahui nilai koefisien korelasi R sebesar: 0,743. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,551 yang menjelaskan bahwa variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen sebesar 74,3 %, sisanya 25,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.3.2.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:98). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengaruh kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel independen dikatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (Bawono, 2006: 101). Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh Tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Ftest (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.890	3	63.630	29.921	.000 ^b
	Residual	155.240	73	2.127		
	Total	346.130	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Data primer yang diolah di SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16. dapat dilihat bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 29,921 lebih besar daripada Ftabel (2,73). Hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang.

4.3.2.3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik Pengaruh Parsial (T test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.321	1.759		-.183	.856
	KOMPENSASI (X1)	.545	.138	.431	3.949	.000
	KEPEMIMPINAN (X2)	.235	.078	.250	3.026	.003
	DISIPLIN KERJA (X3)	.233	.105	.247	2.217	.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer yang diolah di SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 Apabila nilai sig. < 0.05 atau 5% maka variabel tersebut dinyatakan positif berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t hitung masing-masing variabel yaitu:

- a. Kompensasi (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} untuk variabel X1 sebesar 3,949 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993, maka $t_{hitung} (3,949) \geq t_{tabel} (1,993)$. hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} untuk variabel X2 sebesar 3,020 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993, maka $t_{hitung} (3,020) \geq t_{tabel} (1,993)$. hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin Kerja (X3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal

ini dibuktikan dengan t_{hitung} untuk variabel X3 sebesar 2,217 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993, maka $t_{hitung} (2,217) \geq t_{tabel} (1,993)$. hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil dari uji-uji yang telah dilakukan sebelumnya maka selanjutnya didapatkan hasil uji hipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian t tes, nilai koefisien sebesar 0,545 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi mereka diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan. sehingga H_1 Diterima.

H_1 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian t tes, nilai koefisien sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 Diterima.

H_2 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian t tes, nilai koefisien sebesar 0,233 dengan tingkat signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 Diterima.

H_3 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis ditemukan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang didapat $Y = 0,321 + 0,545X_1 + 0,235X_2 + 0,233X_3$ dimana untuk uji F didapat $F_{hitung}(29,921) \geq F_{tabel} (2,73)$ artinya terdapat pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang. Untuk uji t variabel kompensasi (X_1) $t_{hitung} (3,949) \geq t_{tabel} (1,993)$ artinya mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat, hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Sosro Palembang. Variabel kepemimpinan (X_2) dengan $t_{hitung} (3,020) \geq t_{tabel} (1,993)$ artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik pemimpin dalam berinteraksi, memiliki jiwa yang tegas dan bertanggung jawab maka akan meningkat rasa percaya dan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Palembang, dan variabel disiplin kerja (X_3) $t_{hitung} (2,217) \geq t_{tabel} (1,993)$ menunjukkan bahwa variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tanggung jawab dan taat terhadap peraturan yang dibuat akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian adalah sebagai berikut:

1. PT. Sinar Sosro Palembang harus mempertahankan pemberian kompensasi secara adil upah minimum kerja atau gaji sesuai dengan standar pemerintah, serta tetap memberikan intensif atau bonus untuk apresiasi kerja terhadap karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat dan bersemangat. Untuk kepemimpinan diharapkan tetap mempertahankan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, dan pimpinan harus tetap memberikan contoh yang baik kepada

karyawannya salah satunya tidak terlambat. Dalam disiplin kerja sebaiknya perusahaan tetap memantau kedisiplinan karyawan agar tetap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan serta memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho., dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ardiyani (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cipta Mandiri Pusat Patean, Kendal, Jawa Tengah)*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arjulis dkk (2017). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Volume 4 No. 2
- Alex S. Nitisemito,1991,*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta.
- A.Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dhermawan, dkk (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2.
- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Y. R., & Aryanti, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng "UD. Sinar Tani" di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Jurnal Agrinis*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2016
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: CAPS.
- Handoko. H.T. (2002). Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Revisi). Bumi AKSARA.
- Malayu Hasibuan, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Lamingrum, Anny Kusumo (2016).” Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi JawaBarat. *e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2*.
- Mangkunegara, A.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawei, A.C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Siagian, S.P. (2002). Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sulasti, E. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Sukoharjo. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diunduh dari: <http://eprints.ums.ac.id/36995/>
- Setiawan, A.K dan Mujiati N.W (2016) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy, A. Mekel, dan Trang, Ivan, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, *Jurnal EMBA* Vol. 3. No. 1 Maret 2015, Hal. 52-62
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihabudin, 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 1, No 2.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani, (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama". *Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2.
- Wibowo, W. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*,3(2), pp. 37-45
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

- Veithzal, Rivai.2010.”Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik”.Jakarta:Murai Kencana
- Yukl, Gary. (2005). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT SINAR SOSRO PALEMBANG”.

Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu
Pegawai PT Sinar Sosro Palembang.
Di Tempat

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagai persyaratan skripsi pada Universitas Palembang, saya melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang”. Dengan ini mengharap bantuan bapak/ ibu berkenan mengisi kuisisioner yang saya sediakan sebagaimana terlampir.

Perlu saya sampaikan bahwa hasil pengisian kuisisioner ini bersifat ilmiah yang semata-mata digunakan untuk keperluan penulisan skripsi. Demikian atas bantuan dan berkenannya bapak/ ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Tegar Aldi Surahman

NIM. 19110065 P

Petunjuk Kuisisioner

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda checklist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

Nama Responden :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :

Status :

Lama Bekerja :

Divisi :

KOMPENSASI

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang diharapkan					
2	Pemberian insentif telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Tunjangan yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
4	Fasilitas yang di sediakan tempat kerja saya memadai					

KEPEMIMPINAN

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
2	Pemimpin anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawainya.					
3	Pemimpin anda memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja.					
4	Pemimpin anda selalu memberikan peringatan kepada pegawai, bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja.					

DISIPLIN KERJA

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Bapak/ibu taat dan patuh melaksanakan perintah atasan dan peraturan yang telah ditetapkan.					
2	Bapak/ibu telah memenuhi sikap dan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.					
3	Bapak/ibu telah melaksanakan tanggung jawab penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.					
4	Sistem pendataan kehadiran dan peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di instansi bapak/ibu telah efektif bagi pegawai.					

KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Hasil kerja karyawan sesuai kemampuan karyawan					
2	Karyawan memiliki keterampilan dan ketelitian dalam bekerja					
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan selalu berada di area kerjanya					

Lampiran 1.2. Responden Penelitian

No.	Nama Lengkap	Departemen	Lama Kerja (Th)	Jenis Kelamin	Status Karyawan	Pendidikan	Usia (Th)
1	Dadang Dwilaksono	Accounting	18	L	Tetap	S1	43
2	Lambok Lasniroha P.	Penjualan	9	L	Tetap	SMA	37
3	Ario Kamandanu DP	Penjualan	7	L	Tetap	SMA	26
4	Deddy Suryanto	Accounting	9	L	Tetap	SMA	34
5	Komarudin	Logistik	19	L	Tetap	SMA	47
6	Robita	Penjualan	4	P	Kontrak	SMA	23
7	Pitri Amelia	Penjualan	4	P	Kontrak	SMA	20
8	Opin Damayanti	Penjualan	3	P	Kontrak	SMA	26
9	Feriwidiyah	Penjualan	2	P	Kontrak	SMA	27
10	Junius Satra Wijaya	Penjualan	3	L	Kontrak	SMA	25
11	M.Hafizin	Penjualan	2	L	Kontrak	SMA	26
12	Sapta Meindaputra	Accounting	16	L	Tetap	D3	39
13	Susilawati	Accounting	22	P	Tetap	SMA	42
14	Novi Aprita	Accounting	10	P	Tetap	S1	34
15	Erik Antony	Accounting	14	L	Tetap	SMA	37
16	Puji Harno	Penjualan	4	L	Tetap	S1	39
17	Mulyono	Penjualan	3	L	Tetap	SMA	28
18	Ismail	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	31
19	Ivan Winanto	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	37
20	Ahmad Sutami	Penjualan	3	L	Tetap	S1	35
21	Banny Okta Friansyah	Penjualan	1	L	Kontrak	SMA	26
22	Febri Cahyo Nugroho	Penjualan	1	L	Kontrak	S1	25
23	Muhammad Rizky	Penjualan	1	L	Kontrak	SMA	30
24	Rinto Yulistiawan	Penjualan	13	L	Tetap	SMA	31
25	Riyan Priyanto	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	26
26	Yus rizal	Penjualan	3	L	Tetap	SMA	40
27	Latif	Penjualan	7	L	Tetap	SMA	34
28	Nanda Tri Jaka N.	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	27
29	Abib Rahmadi	Penjualan	11	L	Tetap	SMA	32
30	Handoko	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	33
31	Niko Diansyah	Penjualan	4	L	Tetap	SMA	31
32	Dintoyo Manurung	Penjualan	4	L	Tetap	SMA	39
33	Dedi Kurniawan	Penjualan	4	L	Tetap	SMA	29
34	Erlangga	Penjualan	3	L	Tetap	SMA	30
35	Muhammad Mursalim	Penjualan	2	L	Kontrak	SMA	29
36	Tri Okta Saputra	Penjualan	8	L	Tetap	SMA	26
37	Alek Sandra	Penjualan	2	L	Kontrak	SMA	24
38	Tedi Saputra	Penjualan	2	L	Kontrak	SMA	37
39	Mursid	Personalialia & Umum	20	L	Tetap	SMA	47
40	Subeno	Personalialia & Umum	19	L	Tetap	SMA	46
41	Ikhwan	Personalialia & Umum	15	L	Tetap	SMA	39

42	Gunawan Efendi	Personalia & Umum	8	L	Tetap	SMA	37
43	Suparman	Logistik	20	L	Tetap	SMP	53
44	Efendi Nababan	Logistik	19	L	Tetap	SMP	51
45	Aguston Setiawan	Logistik	3	L	Tetap	SMA	27
46	Yudi Purbama	Logistik	3	L	Tetap	S1	32
47	Fransiskus	Personalia & Umum	21	L	Tetap	SMA	54
48	Della Agustina	Personalia & Umum	2	P	Tetap	S1	28
49	Magdalena Sixtina	Accounting	15	P	Tetap	DB	41
50	Septiani Wijaya	Accounting	13	P	Tetap	DB	36
51	Emmy	Accounting	13	P	Tetap	SMA	35
52	Bayu Febry T	Accounting	12	L	Tetap	S1	37
53	Arman Julian	Accounting	9	L	Tetap	S1	35
54	Riza Albarsyah	Accounting	12	L	Tetap	S1	34
55	Indah Desfia M	Accounting	9	P	Tetap	S1	30
56	Eko Damanto	Accounting	7	L	Tetap	S1	30
57	Hartika Sari	Personalia & Umum	14	P	Tetap	DB	35
58	Andri Kurniawan	Personalia & Umum	8	L	Tetap	S1	32
59	Diah Oktaini	Marketing Support	9	P	Tetap	S1	31
60	Yuni Padmawati	Marketing Support	9	P	Tetap	S1	35
61	Em Dana Miharja	Marketing Support	4	L	Tetap	SMA	27
62	Aden Hendika	Marketing Support	1	L	Kontrak	SMA	25
63	Dedek Febriyana	Marketing Support	3	P	Tetap	S1	30
64	Suanda	Logistik	10	L	Tetap	S1	35
65	Ismanto	Maintenance & Service	12	L	Tetap	SMA	38
66	Cahyo Nugroho	Maintenance & Service	7	L	Tetap	SMA	25
67	Arif Hidayat	Maintenance & Service	6	L	Tetap	SMA	37
68	Elwani	Maintenance & Service	2	L	Kontrak	SMA	34
69	Toni	Maintenance & Service	2	L	Tetap	SMA	31
70	Agus Jaya Prawira	Personalia & Umum	3	L	Tetap	SMA	24
71	Hadi Purnomo	Logistik	9	L	Tetap	SMA	34
72	Damanto	Logistik	3	L	Tetap	SMA	23
73	Reno Iriyanto	Personalia & Umum	14	L	Tetap	SMA	32
74	Alamsyah	Logistik	3	L	Tetap	SMA	25
75	Wihartono	Logistik	1	L	Kontrak	SMA	28
76	Yanuarti P	Accounting	11	P	Tetap	S1	35
77	Yudi Cahyadi	Penjualan	7	L	Tetap	SMA	40

Lampiran 1.3. Tabulasi Data Kuisioner (Karakteristik Responden)

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	61	79
2.	Perempuan	16	21
	Jumlah	77	100

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-25	7	9
2	26-30	19	25
3	31-35	25	32
4	36-40	17	22
5	41-45	3	4
6	46-50	3	4
7	51-55	3	4
	Jumlah	77	100

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	2-6	33	43
2	7-10	21	27
3	11-14	10	13
4	15-18	6	8
5	19-22	7	9
	Jumlah	77	100

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	3
2	SMA	53	69
3	Diploma	4	5
4	S1	18	23
	Jumlah	77	100

Lampiran 1.4. Skor Jawaban Responden

KOMPENSASI(X1)						KEPEMIMPINAN(X2)					
Responden	Item Pertanyaan				TOTAL	Responden	Item Pertanyaan				TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4			Q1	Q2	Q3	Q4	
1	2	4	3	3	12	1	4	4	3	4	15
2	2	4	3	3	12	2	4	3	2	3	12
3	3	3	4	3	13	3	4	3	2	3	12
4	5	5	5	5	20	4	4	3	2	3	12
5	3	3	5	4	15	5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16	6	4	4	4	4	16
7	5	4	5	3	17	7	3	4	2	3	12
8	5	4	5	5	19	8	3	3	2	4	12
9	4	4	5	3	16	9	3	3	2	3	11
10	4	4	4	4	16	10	4	4	4	4	16
11	4	4	5	5	18	11	4	4	3	4	15
12	4	4	3	4	15	12	2	4	2	4	12
13	4	4	4	4	16	13	5	4	4	4	17
14	4	4	5	5	18	14	5	4	4	5	18
15	4	4	4	4	16	15	4	2	4	3	13
16	4	4	5	4	17	16	4	2	3	3	12
17	4	4	4	4	16	17	3	3	3	5	14
18	4	4	4	5	17	18	5	5	5	5	20
19	4	4	5	5	18	19	5	5	3	4	17
20	4	4	5	5	18	20	3	4	3	4	14
21	4	5	4	4	17	21	3	4	3	5	15
22	4	4	4	4	16	22	5	5	1	3	14
23	2	3	4	4	13	23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16	24	5	4	4	4	17
25	4	5	4	3	16	25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	3	15	26	4	4	3	3	14
27	3	3	4	3	13	27	4	3	3	3	13
28	3	4	4	3	14	28	4	3	3	3	13
29	3	4	4	4	15	29	4	3	3	3	13
30	3	3	4	3	13	30	4	3	3	3	13
31	4	3	4	3	14	31	4	4	4	3	15
32	4	3	4	4	15	32	4	4	4	4	16
33	5	4	5	5	19	33	5	5	5	3	18
34	4	4	5	5	18	34	5	5	3	4	17
35	4	4	4	5	17	35	4	4	4	4	16
36	4	4	5	5	18	36	5	5	5	4	19
37	4	4	4	4	16	37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	3	15	38	4	3	3	3	13
39	4	4	4	4	16	39	5	4	3	4	16
40	4	4	4	4	16	40	5	5	3	5	18

41	5	5	5	3	18	41	4	4	4	5	17
42	3	3	5	3	14	42	4	4	4	5	17
43	4	4	4	5	17	43	5	4	4	5	18
44	5	5	5	4	19	44	5	4	4	4	17
45	5	4	3	4	16	45	4	3	3	4	14
46	4	4	4	4	16	46	4	4	4	4	16
47	4	4	5	3	16	47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16	48	3	2	3	4	12
49	4	4	5	4	17	49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	3	15	50	5	4	4	5	18
51	4	4	4	4	16	51	4	3	4	4	15
52	4	4	4	4	16	52	5	5	5	4	19
53	4	4	4	4	16	53	4	4	4	4	16
54	4	4	2	5	15	54	4	4	4	5	17
55	4	4	5	4	17	55	5	4	4	5	18
56	4	3	5	4	16	56	5	4	4	5	18
57	4	5	4	2	15	57	4	3	3	4	14
58	4	4	4	4	16	58	4	4	4	4	16
59	3	3	4	4	14	59	4	4	5	4	17
60	3	4	5	3	15	60	4	4	4	3	15
61	3	4	3	3	13	61	4	4	3	3	14
62	3	3	4	3	13	62	4	3	3	3	13
63	4	3	5	3	15	63	4	3	3	3	13
64	4	3	4	3	14	64	4	3	3	4	14
65	5	4	5	3	17	65	5	5	3	4	17
66	4	4	4	4	16	66	3	3	3	4	13
67	4	4	4	5	17	67	4	4	4	4	16
68	4	4	5	4	17	68	5	4	4	5	18
69	4	4	5	5	18	69	4	3	4	4	15
70	4	4	4	4	16	70	5	5	3	4	17
71	4	4	4	4	16	71	4	3	4	4	15
72	4	4	3	3	14	72	3	3	3	3	12
73	4	4	4	3	15	73	3	3	3	3	12
74	4	4	5	5	18	74	4	4	3	3	14
75	5	3	5	4	17	75	5	4	5	4	18
76	4	4	3	5	16	76	5	4	4	4	17
77	5	4	4	5	18	77	4	4	4	4	16
JUMAH	301	300	326	300	1227	JUMAH	320	292	270	300	1182
RATARATA	391	390	423	390	1594	RATARATA	416	379	351	390	1535

DISHIN(X)						KINERJAKARAWAN(Y)					
Responden	Item Pertanyaan				TOTAL	Responden	Item Pertanyaan				TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4			Q1	Q2	Q3	Q4	
1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12	2	3	3	4	3	13
3	4	4	3	3	14	3	4	4	3	3	14
4	5	5	5	5	20	4	5	5	3	5	18
5	5	4	4	4	17	5	5	4	1	4	14
6	4	4	4	4	16	6	4	4	2	4	14
7	5	4	5	3	17	7	5	4	3	3	15
8	5	4	4	5	18	8	5	4	3	5	17
9	5	4	4	3	16	9	5	4	3	3	15
10	4	4	4	4	16	10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20	11	5	5	5	5	20
12	3	3	3	4	13	12	3	3	3	4	13
13	4	4	4	4	16	13	4	4	4	4	16
14	5	4	4	5	18	14	5	4	4	5	18
15	4	3	4	4	15	15	4	3	4	4	15
16	5	5	5	4	19	16	5	5	5	4	19
17	4	4	4	4	16	17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	5	17	18	4	4	4	5	17
19	5	4	4	5	18	19	5	4	3	5	17
20	5	4	4	5	18	20	5	4	4	5	18
21	4	3	3	4	14	21	4	3	3	4	14
22	4	4	4	4	16	22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17	23	4	4	5	4	17
24	4	2	4	4	14	24	4	2	4	4	14
25	4	4	4	3	15	25	4	4	4	3	15
26	4	4	3	3	14	26	4	4	3	3	14
27	4	3	3	3	13	27	4	3	3	3	13
28	4	3	3	3	13	28	4	3	3	3	13
29	4	3	3	3	13	29	4	3	3	4	14
30	4	3	3	3	13	30	4	3	3	3	13
31	4	4	4	3	15	31	4	4	4	3	15
32	4	4	4	4	16	32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20	33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20	34	5	5	5	5	20
35	4	4	5	5	18	35	4	4	5	5	18
36	5	5	5	5	20	36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	4	16	37	4	4	4	4	16
38	4	3	3	3	13	38	4	3	2	3	12
39	4	4	4	4	16	39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16	40	4	4	4	4	16

41	5	4	4	5	18	41	3	3	2	3	11
42	5	4	4	3	16	42	4	4	3	3	14
43	4	4	4	4	16	43	5	4	4	5	18
44	5	5	5	5	20	44	5	4	4	4	17
45	3	3	3	4	13	45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16	46	4	4	4	4	16
47	5	4	4	5	18	47	5	5	4	3	17
48	4	3	4	4	15	48	3	3	3	4	13
49	5	5	5	4	19	49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16	50	5	4	4	3	16
51	4	4	4	5	17	51	4	3	4	4	15
52	4	4	4	4	16	52	5	5	5	4	19
53	4	4	3	4	15	53	5	4	3	4	16
54	2	4	2	4	12	54	4	4	4	5	17
55	5	4	4	4	17	55	5	4	4	4	17
56	5	4	4	5	18	56	5	4	4	4	17
57	4	2	4	3	13	57	4	3	3	2	12
58	4	2	3	3	12	58	4	4	3	4	15
59	4	4	4	4	16	59	4	3	4	4	15
60	5	5	5	5	20	60	4	4	3	3	14
61	3	3	3	4	13	61	4	3	3	3	13
62	4	4	4	4	16	62	4	3	3	3	13
63	5	4	4	5	18	63	4	3	3	3	13
64	4	3	4	4	15	64	4	3	3	3	13
65	5	4	3	4	16	65	4	4	4	3	15
66	4	4	4	4	16	66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	5	17	67	5	5	4	5	19
68	5	4	2	5	16	68	5	4	3	4	16
69	5	4	4	5	18	69	4	4	5	5	18
70	4	3	3	4	14	70	5	5	3	4	17
71	4	4	4	4	16	71	4	4	4	4	16
72	3	3	3	3	12	72	4	3	3	3	13
73	4	4	3	3	14	73	5	5	4	3	17
74	5	5	5	5	20	74	5	4	4	5	18
75	5	4	4	4	17	75	4	4	5	4	17
76	3	4	3	4	14	76	4	4	4	5	17
77	4	5	4	3	16	77	5	4	4	5	18
JUMAH	336	297	297	311	1231	JUMAH	330	297	282	300	1210
RAJARANJA	423	386	386	404	1599	RAJARANJA	429	386	366	390	1570

Lampiran 1.5. Hasil Analisis Uji Validitas

1. KOMPENSASI (X1)

		Correlations				
		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.TOTAL
X1.P1	Pearson Correlation	1	.412**	.322**	.321**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P2	Pearson Correlation	.412**	1	-.005	.142	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.965	.219	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P3	Pearson Correlation	.322**	-.005	1	.150	.586**
	Sig. (2-tailed)	.004	.965		.192	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P4	Pearson Correlation	.321**	.142	.150	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.004	.219	.192		.000
	N	77	77	77	77	77
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.783**	.520**	.586**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

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

2. KEPEMIMPINAN (X2)

		Correlations				
		KEPEMIMPINAN_1	KEPEMIMPINAN_2	KEPEMIMPINAN_3	KEPEMIMPINAN_4	KEPEMIMPINAN_TOTAL
KEPEMIMPINAN_1	Pearson Correlation	1	.573**	.453**	.307**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000
	N	77	77	77	77	77
KEPEMIMPINAN_2	Pearson Correlation	.573**	1	.771**	.410**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
KEPEMIMPINAN_3	Pearson Correlation	.468**	.373**	1	.400**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
KEPEMIMPINAN_4	Pearson Correlation	.307**	.410**	.453**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
KEPEMIMPINAN_TOTAL	Pearson Correlation	.763**	.771**	.771**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

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

3. DISIPLIN KERJA (X3)

		Correlations				
		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.TOTAL
X1.P1	Pearson Correlation	1	.412**	.322**	.321**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P2	Pearson Correlation	.412**	1	-.005	.142	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.965	.219	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P3	Pearson Correlation	.322**	-.005	1	.150	.586**
	Sig. (2-tailed)	.004	.965		.192	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P4	Pearson Correlation	.321**	.142	.150	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.004	.219	.192		.000
	N	77	77	77	77	77
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.783**	.520**	.586**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

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

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations				
		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.TOTAL
X1.P1	Pearson Correlation	1	.412**	.322**	.321**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P2	Pearson Correlation	.412**	1	-.005	.142	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.965	.219	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P3	Pearson Correlation	.322**	-.005	1	.150	.586**
	Sig. (2-tailed)	.004	.965		.192	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.P4	Pearson Correlation	.321**	.142	.150	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.004	.219	.192		.000
	N	77	77	77	77	77
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.783**	.520**	.586**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

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

Lampiran 1.6. Hasil Uji Reabilitas

1. KOMPENSASI (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.570
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	.259
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			.333
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.500
	Unequal Length		.500
Guttman Split-Half Coefficient			.497

a. The items are: X1.P1, X1.P2.

b. The items are: X1.P3, X1.P4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	12.03	1.552	.537	.252
X1.P2	12.04	2.222	.252	.511
X1.P3	11.70	1.975	.230	.534
X1.P4	12.04	1.670	.295	.491

2. KEPEMIMPINAN (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.727
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	.626
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			.516
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.681
	Unequal Length		.681
Guttman Split-Half Coefficient			.681

a. The items are: KEPEMIMPINAN_1, KEPEMIMPINAN_2.

b. The items are: KEPEMIMPINAN_3, KEPEMIMPINAN_4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEPEMIMPINAN_1	11.19	3.238	.580	.677
KEPEMIMPINAN_2	11.56	3.092	.569	.679
KEPEMIMPINAN_3	11.84	2.844	.550	.695
KEPEMIMPINAN_4	11.45	3.383	.498	.718

3. DISIPLIN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.686
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	.629
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			.725
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.841
	Unequal Length		.841
Guttman Split-Half Coefficient			.840

a. The items are: DISIPLIN_1, DISIPLIN_2.

b. The items are: DISIPLIN_3, DISIPLIN_4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLIN_1	11.75	3.162	.637	.765
DISIPLIN_2	12.13	3.009	.664	.752
DISIPLIN_3	12.13	2.930	.677	.745
DISIPLIN_4	11.95	3.129	.559	.802

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.786
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	.622
		N of Items	2 ^b
Total N of Items			4
Correlation Between Forms			.483
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.652
	Unequal Length		.652
Guttman Split-Half Coefficient			.646

a. The items are: KINERJA_1, KINERJA_2.

b. The items are: KINERJA_3, KINERJA_4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA_1	11.42	3.167	.507	.703
KINERJA_2	11.84	2.686	.657	.617
KINERJA_3	12.04	2.670	.470	.729
KINERJA_4	11.81	2.606	.544	.679

Lampiran 1.7. Hasil Analisis Regresi Linier

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Re- moved	Method
1	DISIPLIN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.533	1.45828

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.890	3	63.630	29.921	.000 ^b
	Residual	155.240	73	2.127		
	Total	346.130	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.321	1.759		-.183	.856
	KOMPENSASI (X1)	.545	.138	.431	3.949	.000
	KEPEMIMPINAN (X2)	.235	.078	.250	3.026	.003
	DISIPLIN KERJA (X3)	.233	.105	.247	2.217	.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 1.8. Tabel Distribusi F

Tilik. Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	cf untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	10.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.39	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.20	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	0.79	0.76	0.74	0.73	0.71	0.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.28	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.23	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.45	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.26	2.22	2.19	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.29	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.97	2.74	2.58	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.95	2.72	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.07	2.05
28	4.20	3.34	2.94	2.71	2.55	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.23	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.17	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.86	2.62	2.46	2.34	2.26	2.19	2.11	2.07	2.03	2.00	1.96	1.94	1.91
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.96	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 1.9. Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	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	3.74536	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47580	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.09343
6	0.71756	1.43976	1.94310	2.44691	3.14267	3.70743	4.20753
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36452	2.99795	3.49948	3.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30800	2.89646	3.35539	3.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	3.29681
10	0.69981	1.37210	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	3.14370
11	0.69745	1.36340	1.79500	2.20099	2.71908	3.10501	3.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	2.92953
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	2.85108
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	2.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	2.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	2.68615
17	0.68920	1.33330	1.73961	2.10902	2.56693	2.89823	2.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55230	2.87844	2.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	2.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	2.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	2.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07397	2.50832	2.81876	2.50499
23	0.68531	1.31940	1.71397	2.06906	2.49907	2.80734	2.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06490	2.49021	2.79694	2.46578
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.06054	2.48111	2.78744	2.44819
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47263	2.77871	2.43100
27	0.68366	1.31370	1.70329	2.05083	2.46266	2.77068	2.41403
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04641	2.45314	2.76326	2.39816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04223	2.44402	2.75639	2.38324
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.03827	2.43526	2.75000	2.36918
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03451	2.42682	2.74404	2.35490
32	0.68223	1.30867	1.69389	2.03093	2.41868	2.73848	2.34131
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.02752	2.41079	2.73328	2.32834
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.02424	2.40315	2.72839	2.31593
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.02091	2.40072	2.72301	2.30405
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.01809	2.40449	2.71948	2.29262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.01519	2.43145	2.71541	2.28163
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.01239	2.42857	2.71156	2.27103
39	0.68083	1.30364	1.68480	2.00959	2.42501	2.70791	2.26129
40	0.68067	1.30300	1.68365	2.00708	2.42326	2.70446	2.25200

Tirik Persentase Distribusi t ($df = 41 - 80$)

df \ Pr	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
41	0.60052	1.30254	1.60200	2.01954	2.42000	2.70119	3.30127
42	0.60038	1.30204	1.60190	2.01808	2.41847	2.69607	3.29590
43	0.60024	1.30155	1.60107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.60011	1.30109	1.60023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.60000	1.30065	1.60000	2.01410	2.41212	2.69059	3.28140
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	2.00950	2.40409	2.67995	3.26500
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	1.67460	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	3.24810
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67902	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23940
58	0.67874	1.29632	1.67150	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	2.65885	3.22930
62	0.67047	1.29530	1.66980	1.99897	2.38801	2.65740	3.22690
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	2.64890	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	3.20400
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 1.10 Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211