



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PENGADILAN
NEGERI STABAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

KHARISMA MELATI
NPM. 1715310579

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PENGADILAN NEGERI STABAT

NAMA : KHARISMA MELATI
N.P.M : 1715310579
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 09 Juni 2022



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

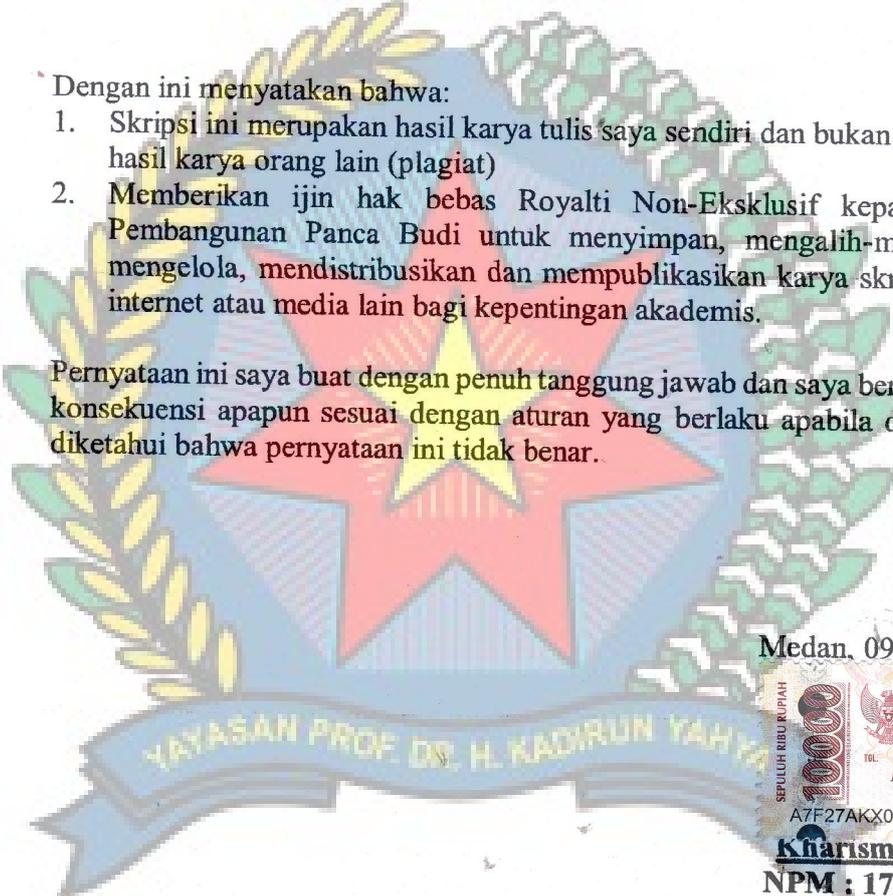
Nama : Kharisma Melati
NPM : 1715310579
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 09 Juni 2022


YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYAN
SEPULUH RIBU RUPAH
10000
METERAI
TEMPEL
A7F27AKX020543769
Kharisma Melati
NPM : 1715310579

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kharisma Melati

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 November 1999

NPM : 1715310579

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Dusun XI Kota Datar .Kecamatan Hamparan Perak.

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 09 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Kharisma Melati
NPM : 1715310579

ABSTRAK

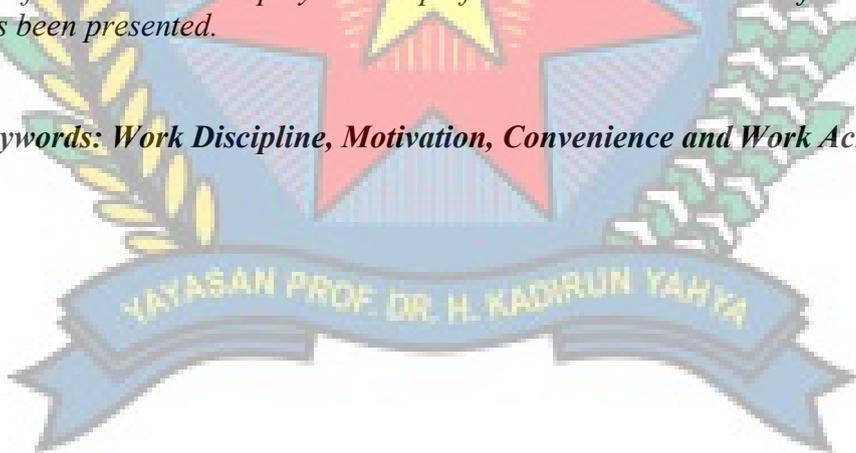
Penelitian ini mengambil lokasi di Pengadilan Negeri Stabat, Jl. Proklamasi No.49, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 10320. Didalam penelitian ini populasi dan sampel yang saya ambil adalah sampel jenuh artinya semua yang di jadikan populasi dan saya jadikan sampel dalam penelitian sebanyak 42 responden. Metode yang saya pakai adalah kuantitatif dan menggunakan data primer. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3.116 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,68 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.116 > 1.68$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,002, Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 4.304 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,68 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.304 > 1.68$. Nilai signifikan t dari variabel motivasi (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Konvensasi (X_3) sebesar 2.594 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,68 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.594 > 1.68$. Nilai signifikan t dari variabel konvensasi (X_3) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batassignifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig\ 0.004 < 0,05$. Dari ketiga variable ini menunjukkan terjadi nilai yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan di lihat dari data yang sudah di sajikan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Konvensasi dan Prestasi Kerja

ABSTRAK

This study took place at the Stabat District Court, Jl. Proclamation No.49, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Langkat Regency, North Sumatra 10320. In this study the population and the sample that I took was a saturated sample, meaning that everything was made into the population and I used as a sample in this study as many as 42 respondents. The method I use is quantitative and uses primary data. . The results of the t-test indicate that the t-count for the Work Discipline variable (X1) is 3.116 with a t-table value of 1.68, so it is known that the tcount > ttable or $3.116 > 1.68$. The significant t value of the Work Discipline variable (X1) is 0.002, the t-test results show that the t-count for the Motivation variable (X2) is 4.304 with a t-table value of 1.68, so it is known that the tcount > ttable or $4.304 > 1.68$. The significant value t of the motivation variable (X2) is 0.000, where this value is much smaller than the significant threshold of 0.05. Therefore, the test results meet the equations tcount > ttable and sig 0.000 < 0.05. The results of the t-test indicate that the t-count for the Conventional variable (X3) is 2.594 with a t-table value of 1.68, so it is known that the tcount > ttable or $2.594 > 1.68$. The significant value t of the convention variable (X3) is 0.004, where this value is much smaller than the significant threshold of 0.05. Therefore, the test results meet the equations tcount > ttable and sig 0.004 < 0.05. Of these three variables, it shows that there is a very significant value on employee work performance and can be seen from the data that has been presented.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Convenience and Work Achievement*



KATA PENGANTAR

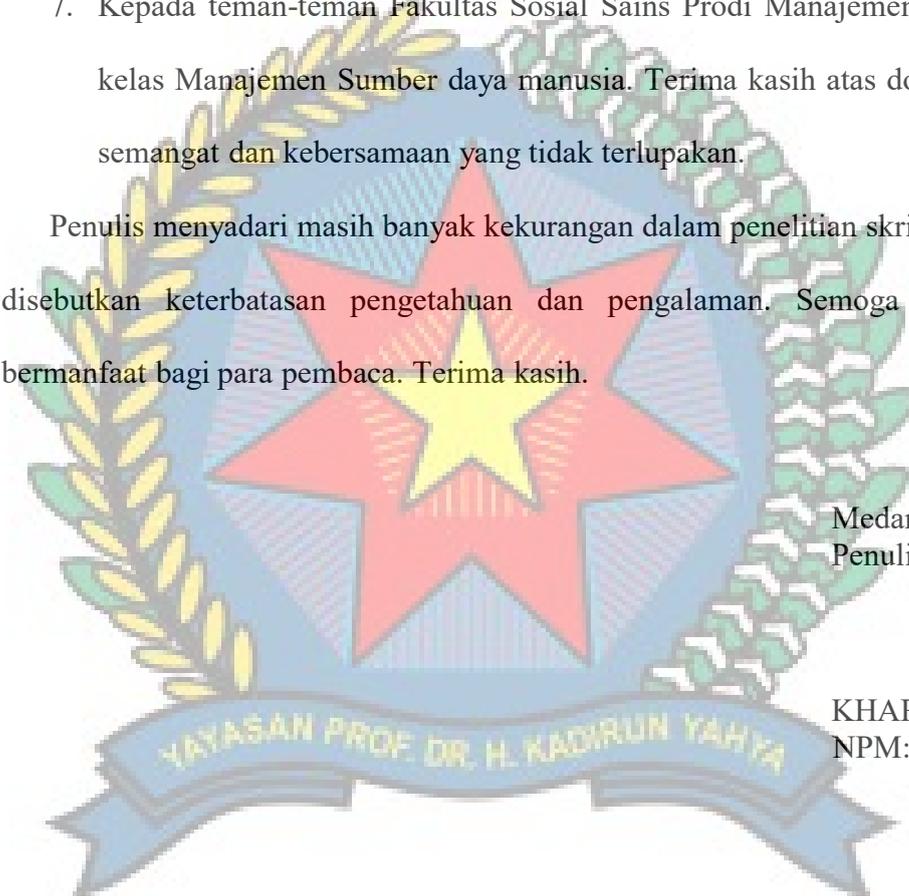
Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pengadilan Negeri Stabat”**. Menyiapkan karya ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi untuk mendapatkan gelar sarjana di bidang administrasi bisnis (S1). Penulis dapat menyusun disertasi ini. Saya menyadari bahwa saya tidak mengambil kesempatan ini untuk melakukannya tanpa dorongan dari semua pihak untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada penulis.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Harianto, S.E, M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.



Medan, 09 Juni 2022
Penulis

KHARISMA MELATI
NPM: 1715310579

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN UJIAN MEJA HIJAU	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	9
1. Prestasi kerja	9
a. Pengertian Prestasi kerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
c. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	12
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	13
e. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	15
2. Kedisiplinan.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19
b. Indikator Disiplin Kerja.....	22
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
e. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	25
3. Motivasi kerja	26
a. Pengertian Motivasi Kerja	26
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	27
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	27

d. Tujuan Motivasi Kerja.....	28
e. Fungsi Motivasi Kerja	29
f. Metode Motivasi Kerja	30
g. Indikator Motivasi Kerja.....	30
4. Kompensasi.....	38
a. Pengertian Kompensasi	38
b. Tujuan Kompensasi	39
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	40
d. Indikator Kompensasi.....	41
e. Tipe Kompensasi	42
B. Penelitian Sebelumnya	46
C. Kerangka Konseptual	50
1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.	50
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	50
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	52
D. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
C. Populasi Dan Sampel Data	56
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Pengukuran variabel	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	70
1. Sejarah Singkat Pengadilan Negeri Stabat	70
2. Visi Dan Misi Pengadilan Negeri Stabat.....	71
3. Struktur Organisasi Negeri Stabat.....	71
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
5. Analisis Deskriptif	74
6. Pengujian Validitas Dan Realibilitas.....	85
7. Uji Asumsi Klasik.....	88
8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	91
9. Hasil Uji Hipotesis	93
10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	94
B. Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	46
3.1. Jadwal Penelitian	56
3.2. Data Karyawan Di Setiap Bidang.....	56
3.3. Definisi Operasional	58
3.4. Instrumen Skala Likert.....	60
4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin Responden	72
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	72
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	73
4.4 Karakteristik Berdasarkan Mana Masa Bekerja.....	73
4.5 Kriteria Penilaian Responden.....	74
4.6 Pernyataan (X1.1)	74
4.7 Pernyataan (X1.2)	75
4.8 Pernyataan (X1.3)	76
4.9 Pernyataan (X1.4)	76
4.10 Pernyataan (X1.5)	77
4.11 Pernyataan (X2.1)	78
4.12 Pernyataan (X2.2)	79
4.13 Pernyataan (X2.3)	79
4.14 Pernyataan (X2.4)	79
4.15 Pernyataan (X2.5)	80
4.16 Pernyataan (X3.1)	81
4.17 Pernyataan (X3.2)	81
4.18 Pernyataan (X3.3)	82
4.19 Pernyataan (Y1.1)	82
4.20 Pernyataan (Y1.2)	83
4.21 Pernyataan (Y1.3)	84
4.22 Pernyataan (Y1.4)	84
4.23 Pernyataan (Y1.5)	85
4.24 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	85
4.25 Uji Validitas Motivasi (X2).....	86
4.26 Uji Validitas Kompensasi (X3).....	86
4.27 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	87
4.28 Uji Reliabilitas X1,X2,X3 Dan Y	88
4.29 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov	88
4.30 Hasil Uji Multikolienaritas.....	90
4.31 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	92
4.32 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93
4.33 Hasil Uji Parsial (Uji t)	93
4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka konseptual	53
4.1 Gambar Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Strabat	71
4.2 Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas	89
4.3 Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	90
4.4 Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Secara universal, industri dibangun dengan harapan meningkatkan produktivitas serta peningkatan kinerja serta pekerjaan karyawan yang berkepanjangan. Pekerjaan karyawan hendak berakibat pada tingkatan kinerja yang di kerjakan oleh seseorang karyawan yang bersangkutan serta industri tempat bekerja. Buat Karyawan, kinerja tingkatan kerja yang besar bisa membagikan khasiatnya sendiri, semacam peningkatan pendapatan, memperluas kesempatan buat menaikkan serta melaksanakan lebih banyak pakar serta berpengalaman di bidang pekerjaan

Tingkat kinerja pada karyawan rendah menampilkan kalau Karyawan itu benar-benar belum mampu dalam karyanya sehingga belum mampu untuk mengembangkan dan mendapatkan posisi pada tingkat pekerjaan yang sangat tinggi. Karyawan yang tidak dapat berurusan dengan semua pekerjaan yang disediakan dan bahwa tidak ada kinerja kerja juga dapat membuat karyawan tentang pekerjaan buruh.

Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas bisnis, sebaliknya, presentasi kerja rendah dapat mengurangi tingkat kualitas dan produktivitas Karyawan. Hal yang paling utama diminta oleh perusahaan adalah kinerja pekerjaan mereka harus mampu dengan standar yang ditentukan oleh Perusahaan.

Pada kenyataannya, setiap hari, perusahaan benar-benar mengharapkan hanya prestasi terbaik atau karya-karya Karyawan terbaik. Namun, tanpa laporan tentang kondisi kinerja Karyawan, organisasi atau masyarakat tidak cukup mampu membuat keputusan yang jelas pada mana Karyawan harus memiliki apresiasi atas

pekerjaan atau Karyawan mereka yang juga harus menerima tingkat harmoni dengan pencapaian kinerja Karyawan. Tentu saja, dalam hal ini, evaluasi kinerja di tempat kerja selalu memikirkan bermacam suasana serta keadaan yang pengaruhi kinerja kerja. Sebuah perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, keduanya dikatakan organisasi ataupun kelompok, tujuannya merupakan buat menggapai sesuatu tujuan.

Disiplin kerja merupakan efek pada tingkat kinerja seseorang dalam bisnis selain disiplin kerja ini akan menjadi yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur sepanjang disiplin Karyawannya. Karyawan juga harus mematuhi dan mengontrol standar yang berlaku untuk organisasikarena mereka lebih baik untuk disiplin karyawan, semakin banyak kinerja yang dapat dicapai.

Sutrisno (2014), disiplin kerja adalah metode yang digunakan manajer dan agen untuk berkomunikasi dengan Karyawan, yang berusaha keras untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan kepatuhan, dan memenuhi keinginan mereka untuk mematuhi semua peraturan. Disiplin kerja, suatu norma sosial yang umum, merupakan suatu sikap kepatuhan dan loyalitas Karyawan yang tidak tertulis/tidak tertulis, yang tercermin dalam perilaku sosial dan bentuk-bentuk perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang akan dilakukan. "Selanjutnya menurut Yusup (2020), disiplin kerja adalah pengendalian diri individu agar tidak melanggar peraturan yang berlaku".

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kewajiban untuk memperhatikan disiplin karyawan sehingga Karyawan bekerja Jangan melakukan hal-hal yang tidak penting selama jam kerja. pekerjaan. Karyawan harus bersedia untuk mematuhi dan

mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Dalam organisasi yang disiplin, Karyawan dapat menilai kualitas suatu lembaga atau perusahaan.

Menurut Anoraga (2019). Menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja Karyawan adalah: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, nutrisi dan kesehatan, tingkat pendapatan dalam bentuk gaji, lingkungan dan jaminan sosial, pengelolaan dan peluang yang luar biasa. Dalam hal ini, dipahami dengan meningkatkan hasil kinerja Karyawan, memerlukan perhatian khusus kepada para aktor yang mempengaruhi dan memperhatikan kebutuhan karyawan, termasuk kompensasi..

Kompensasi adalah sesuatu yang mendorong atau cenderung dapat merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari kompensasi ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi dengan memberikan sejumlah keuangan penghargaan yang melebihi dari gaji pokok yang disediakan oleh Perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014), mengatakan bahwa "kompensasi dinilai berdasarkan evaluasi kerja, penilaian pada kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi dekat untuk mampu (nilai) dan keadilan (ekuitas)". Kemudian, dengan kompensasi yang adil untuk kinerja yang disediakan dan dikelola dengan baik, administrasi harus meningkatkan produktivitas. Remunerasi ini direncanakan bahwa kurangnya insentif tahunan atau data bonus dalam bentuk jalan atau untuk menyediakan uang saku pada akhir tahun dalam menanggapi layanan bisnis kepada Karyawan, karena kompensasi meningkatkan antusiasme dan gairah Karyawan.

Motivasi kerja juga penting untuk mencapai kinerja Karyawan. Mangkunegara,(2012). “Motivasi adalah kondisi atau semangat yang mendorong seorang Karyawan untuk mendorong mereka dalam penghargaan dan pesan yang mereka berikan,” katanya. Orang memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja: motivasi yang diberikan oleh masyarakat. Sementara imbalan finansial semakin banyak terletak pada lingkungan dan fasilitas kerja yang tepat untuk mendukung aktivitas para anggota di tempat kerja, para anggota organisasi merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik..

Manusia memiliki banyak motivasi mendasar yang memainkan peran penting dalam dunia kerja, yaitu motivasi pencapaian, motivasi yang kuat. Agar realisasi karyawan meningkat, perlu untuk memperoleh peningkatan motivasi sehingga bekerja lebih efisien dan efisien, dan tanggung jawab, bersama karyawan dengan serius menghormati peraturan dan rencana yang berlaku. Organisasi. Motivasi terkait dengan perilaku yang diarahkan ke tujuan. Karyawan yang selalu menghadapi suasanarutin dapat menyebabkan masalah, mereka dapat mengurangi produktivitas dan kinerja kerja mereka. Motivasi di sini pemimpin atau manajer tidak memberikan dukungan kepada Karyawan yang akan meningkatkan peringkat, posisi atau dukungandan manajemen adalah gairah Karyawan karena alasan keberhasilan.

Beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan prosedur lembaga dan kurangnya motivasi Karyawan untuk memberi manfaat lebih banyak risiko untuk bekerja untuk melembagakan kepentingan, di samping perbedaan perbedaan pada Karyawan. fasilitas, khususnya dengan kurangnya partisipasi dan insentif untuk isolasi optimal, meningkatkan kinerja profesional, salah satunya berasal dari kompensasi

dalam bentuk ganti rugi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan Karyawan. Pertunjukan Karyawan apa yang ditolak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Seringnya Karyawan yang terlambat masuk kantor.
- b. Karyawan tergolong kurang semangat dalam bekerja di karenakan kurangnya dorongan dan masukan dari pimpinan tentang motivasi atau arahan .
- c. Tidak adanya dorongan motivasi berupa arahan dari pimpinan kepada Karyawan sehingga Karyawan merasa bekerja sesuai yang kemampuan sehari harinya.
- d. Perusahaan tidak memberikan berupa kompensasi berupa refreshing atau bonus tahunan kepada Karyawan sehingga Karyawan kurang semangat dalam bekerja.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka dalam penelitian ini membatasi permasalahan ini yang di karenakan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini harus saya batasi **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.**

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat?
2. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.
- b. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.
- c. Apakah Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.
- d. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Akademisi

Dalam penelitian ini agar dapat mengembangkan baik dari bidang sumber daya manusianya terutama di bidang pemberdayaan karyawan.

Dan nantinya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menciptakan hasil kinerja yang baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh pada konferensi, menemukan jawaban atas masalah melalui penelitian yang dilakukan, lebih mengembangkan pengetahuan ringan penulis, dan berkontribusi dari pengetahuan ini dengan pengetahuan sumber daya manusia.

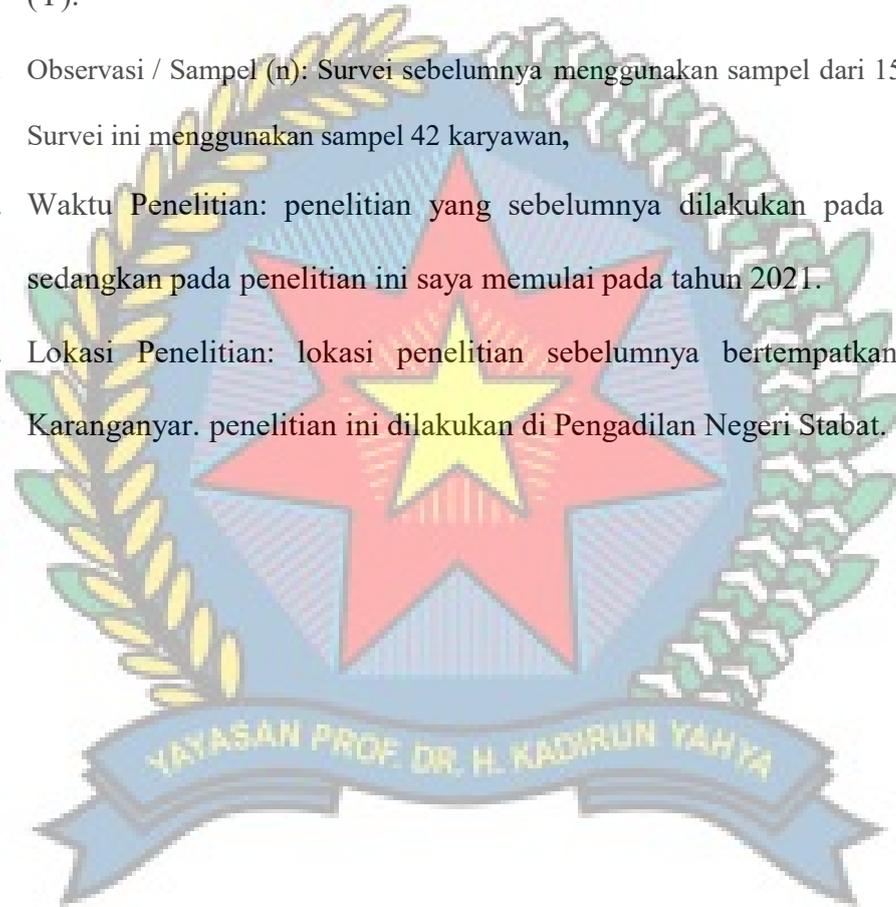
c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai entri dan pertimbangan untuk Pengadilan Distrik Stabat. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga ini sesuai dengan kinerja kerja yang diperoleh. Dan dapat berbagi pengalaman yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan lain atau lembaga lain.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu, yang mana hasil dari pencarian saya maka saya menggunakan penelitian Sylvia Era Rimbani tahun 2015 yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Kasus Rsud Karanganyar).

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Observasi / Sampel (n): Survei sebelumnya menggunakan sampel dari 150 karyawan. Survei ini menggunakan sampel 42 karyawan,
3. Waktu Penelitian: penelitian yang sebelumnya dilakukan pada tahun 2015 sedangkan pada penelitian ini saya memulai pada tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian sebelumnya bertempat di RSUD Karanganyar. penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Stabat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi kerja

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja Karyawan. Karena Karyawan adalah orang yang paling penting dalam perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat menjadi tidak efektif dan boros bagi masyarakat jika banyak Karyawan yang tidak menyadarinya.

Menurut pendapat dari seorang ilmuwan yaitu Mangkunegara (2012). Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas serta jumlah Karyawan diperoleh dengan melaksanakan fungsi mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Prestasi kinerja adalah hasil dari kinerja seseorang Karyawan yang ditentukan oleh perusahaan dan dapat serta mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan dalam waktu yang telah di tentukan Sutrisno (2014).

Pencapaian ini merupakan hasil nyata dari pekerja yang menyelesaikannya dan mampu melakukannya dengan baik dan aman. Hasibuan (2018). Menurut Rivai (2015), hasil kerja adalah pekerjaan yang dapat diperoleh individu atau kelompok orang dari perusahaan, tergantung pada kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Itu sah, tidak melanggar hukum, tidak melanggar moral atau etika.

Hasil dari pekerjaan yang baik sebagai karyawan adalah bahwa individu atau kelompok kerja melakukan tugas atau tanggung jawab mereka berdasarkan aturan dan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Mengevaluasi hasil pekerjaan adalah suatu tindakan untuk menentukan atau memahami tingkat kinerja Karyawan dalam kinerja Karyawan lain atau lebih rendah dari standar yang ditentukan. Standar kinerja adalah tingkat kinerja berlangganan yang diharapkan atau di tentukan oleh sebuah perusahaan (2013).

Penilaian kinerja Karyawan adalah untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja Karyawan yang pada akhirnya akan berguna untuk implementasi fungsi operasional lainnya dari sumber daya manusia seperti seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja Suitek (2013).

Evaluasi dari keberhasilan dapat dilakukan dengan cara yang berbeda atau metode yang berbeda, pilihan sarana tergantung pada penggunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk pemilihan, promosi, pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil realisasi (evaluasi), metode penggunaan yang tepat adalah klasifikasi skala, sambil membantu mengembangkan metode kolaborasi karyawan. Digunakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

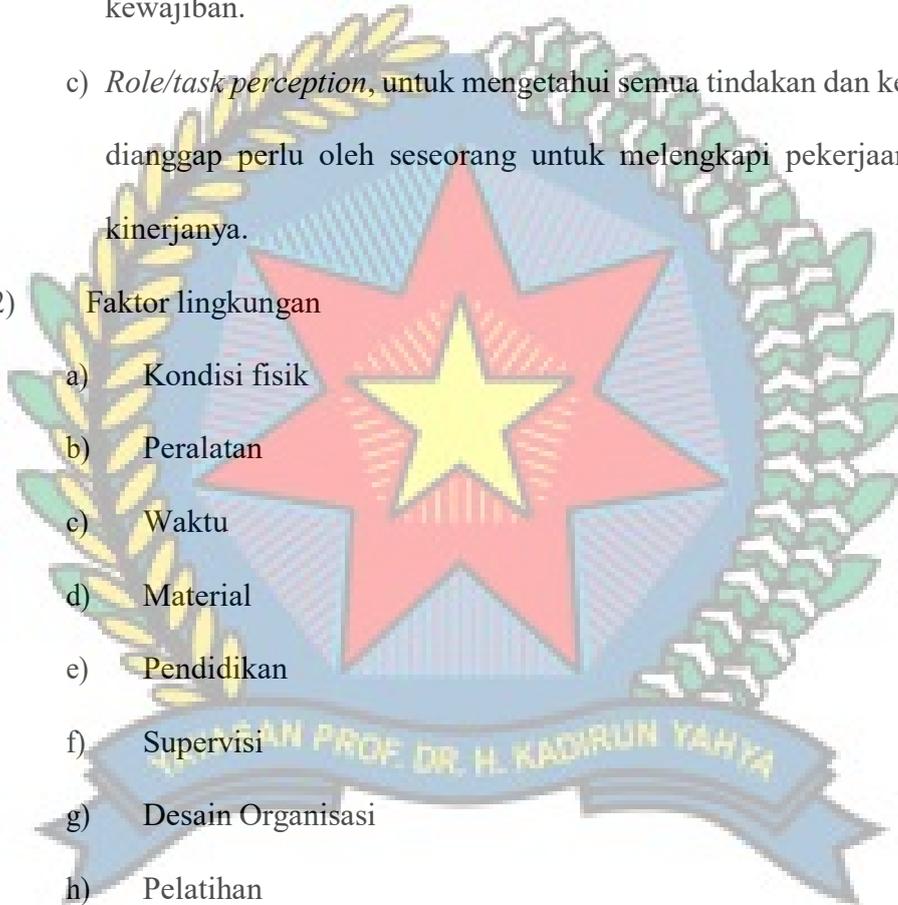
Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014). mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang memberikan sejumlah sinergi fisik dan mental yang mampu dan dapat dipergunakan dalam menjalankan suatu kegiatan tertentu.
- b) *Abilities*, suatu kegiatan yang dapat menjalankan sebuah tugas dan kewajiban.
- c) *Role/task perception*, untuk mengetahui semua tindakan dan kegiatan yang dianggap perlu oleh seseorang untuk melengkapi pekerjaan dan tugas kinerjanya.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan



Sedangkan Mangkunegara, A. P. (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah faktor kapasitas dan motivator, yaitu:

3) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kapasitas seorang karyawan yang terdiri dari kapasitas potensial (IQ) dan kapasitas realitas (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti

karyawan yang memiliki nilai di atas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang sangat cukup untuk baik pada posisi secara terampil setiap hari, akan lebih mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang telah diharapkan. maka seorang Karyawan harus ditempatkan pada kemampuan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

4) Faktor Motivasi

Bentuk motivasi atau sikap bagi seorang dalam menyelesaikan situasi kerja. motivasi adalah suatu tindakan atau kondisi karyawan yang bergerak menuju untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Hasil dari pekerjaan Karyawan dengan hasil tinggi harus dicapai oleh seorang Karyawan. Nastise & Pasaribu, (2020). menyatakan bahwa ukuran yang harus dipertimbangkan dalam kinerja kerja, antara lain:

1) Kualitas kerja

Kemampuan evaluasi adalah keakuratan pekerjaan, kemampuan profesional, akurasi kerja dan pekerjaan yang berkualitas.

2) Kuantitas kerja

Berdasarkan penilaiannya adalah ketanggapannya dalam menjalankan sebuah pekerjaan dan menghasilkan nilai yang tinggi.

3) Disiplin kerja

Evaluasi mengikuti instruksi seorang pimpinan, mampu untuk menghormati serta peraturan dalam perusahaan dan absensi kehadiran

4) Inisiatif

Evaluasi selalu aktif atau antusias untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan maka dinyatakan sangat aktif dalam bekerja.

5) Kerjasama

Kriteria evaluasi mampu mengasosiasikan dan menyesuaikan dan memberikan pertolongan kepada karyawan lain dalam otoritasnya.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Adapun berdasarkan pada tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja Mangkuprawira (2018). adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan kinerja.

Berdasarkan pendapat tentang Intruksi yang di berikan oleh pihak yang terkait, Manajer dan para Staf dalam bentuk kegiatan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan mampu merubah atau membantu perapian dalam tugas.

2) Penyesuaian kompensasi.

Evaluasi pencapaian profesional memberikan pertolonga dalam pembuat kebijakan menentukan kenaikan upah, administrasi bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan.

Dalam penentuan sebuah keputusan akan penempatan tugas maka penurunan umumnya didasarkan pada kinerja atau antisipasi pekerjaan masa

lalu. Promosi seringkali merupakan bentuk apresiasi pada kinerja yang di anggap gagal kalau hasil dari kinerja belum memberikan yang maksimal.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi yang baik jika di biarkan akan hilang, jadi seorang yang di anggap mampu atau pintar kalau dibiarkan akan menghilang dari perusahaan tersebut, maka perusahaan agar mampu memperdayakan Karyawan yang memiliki potensi yang lebih untuk di kemangkan sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir.

Dari sebuah umpan balik kinerja membantu proses pengambilan sebuah keputusan yang mana nantinya akan meningkatkan proses yang baik.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

Kinerja baik atau buruk di tempat kerja mencerminkan kekuatan atau staf yang lemah dari staf departemen staf.

7) Ketidak-akuratan informasional

Kinerja yang buruk yang buruk akan merusak sebuah tatanan dalam perusahaan, kalau Karyawan yang di anggap sangat lemah dan buruk tingkat prestasinya maka perusahaan akan mengambil jalan pintas terhadap karyawan tersebut

8) Kesempatan kerja yang sama.

Pemberian hasil yang tepat dari kinerja di tempat kerja akan memastikan keputusan investasi internal. Keputusan investasi internal dibuat tanpa perbedaan.

9) Tantangan-tantangan eksternal.

10) Hasil dari kinerja dipengaruhi oleh ketentuan independen di kalangan kerja, seperti family dan kesehatan, kondisi keuangan atau masalah terkait pribadi lainnya. Dengan evaluasi implementasi departemen staf dapat memberikan bantuan.

11) Umpan balik pada SDM.

Pada dasarnya kinerja baik dan buruk di seluruh organisasi menunjukkan bagaimana fungsi dari Departemen Sumber Daya Manusia diterapkan.

e. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Dengan memberika hasil kinerja Karyawan, objektivitas harus berpatokan pada hasil penilaian bias menyebabkan masalah dalam masyarakat. Untuk mengatasi metode yang sangat efektif dan efisien . Berikut adalah metode evaluasi yang diajukan oleh Rivai, V. dan Marni, S. (2016):

1) Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Dengan adanya seorang pemimpin penerapan ini, mengevaluasi selalu memakai data sebelumnya untuk memastikan jumlah kinerja seorang karyawan.

a) *Rating scale* (skala penilaian).

Dalam penerapan ini adalah teknik paling sederhana dan paling aman di mata pimpinan langsung dalam memberikan penilaian kepada karyawan yang menggunakan nilai biasanya dalam bentuk angka atau huruf.

b) *Checklist*.

penerapan ini dilakukan dengan pengawas langsung, yang bertujuan untuk mengurangi biaya evaluasi karena hanya

memberikan yang menggambarkan karakteristik dan kinerja pekerjaan. Bobot dibuat pada elemen sehingga hasil evaluasi dapat dikuantifikasi.

c) Metode peristiwa kritis.

Adalah metode penilaian berdasarkan catatan evaluasi untuk perilaku yang sangat baik atau sangat buruk, meskipun terkait dengan implementasi posisi.

d) Metode peninjauan lapangan.

Metode ini dilakukan dengan turun langsung ke bidang untuk secara langsung mengevaluasi kinerja karyawan..

e) Tes dan observasi.

Dalam model ini, seorang karyawan akan menerima pertanyaan tertulis untuk mengukur kapasitas dan pengetahuan.

f) Metode evaluasi kelompok.

Pertama, pemeringkatan dilakukan dengan membandingkan seorang karyawan dengan Karyawan lain untuk menentukan siapayang berkinerja terbaik. Klasifikasi atau distribusi wajib.

Dengan cara ini, penilaian biasanya dilakukan dengan membagi karyawan ke dalam kategori yang berbeda, dengan masing-masing kategori memiliki bagian tertentu. Ketiga, ketika lokasi ini dipanggil, evaluator mendapatkan nilai total untuk dibagikan kepada Karyawan grup.

2) Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode menilai hasil masa depan di masa depan dengan penilaian karyawan potensial dan penentuan tujuan kerja pada posisi Karyawan.

Metode ini terdiri dari:

a) Penilaian diri sendiri.

Teknik evaluasi ini sangat berguna untuk kelanjutan dari survei dan investigasi diri. Jika Karyawan menganggap diri mereka sendiri, sikap defensif cenderung tidak terjalin, sehingga upaya kenaikan diri pula cenderung dicoba.

b) Penilaian psikologis.

berdasarkan prosedur ini, khususnya perusahaan umumnya bekerja dengan psikologis. Pendekatan emosional yang paling berperan adalah psikologis penilaian.

c) Teknik pusat penilaian.

Dengan model ini, dengan model industri ini memiliki kelompok penilaian khusus untuk mengenali keahlian manajemen masa depan. Penilaian ini dapat mencakup banyak wawancara, tes psikologis, dialog kelompok simulasi.

d) Pendekatan *management by objective*.

Bahwa setiap Karyawan dan penyelia mengikuti tujuan atau tujuan pekerjaan di masa depan diimplementasikan. Kemudian gunakan tujuan-tujuan ini, penilaian kinerja kerja dilakukan bersama. Manajemen berbasis objek (MBO) bagian dari bentuk

penilaian bagi karyawan dan pengawas mendefinisikan target atau tujuan untuk pekerjaan di masa depan dilaksanakan. Metode ini lebih merujuk pada pendekatan hasil.

Berdasarkan pendapat dari Zainal , Ramly, Mutis, & Arafah, (2019). ada 3 (tiga) pendekatan yang sangat kerap dipakai dalam evaluasi prestasi kerja, antara lain:

a) Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari 2 bagian, ialah catatan fitur, bidang ataupun sikap yang hendak dievaluasi serta terhuyung- huyung ataupun metode lain buat menampilkan tingkatan implementasi tiap permasalahan. Industri yang memakai sistem ini bertujuan buat membuat keseragaman serta konsistensi dalam proses evaluasi kinerja kerja. Kerugian dari sistem ini merupakan kalau ini sangat gampang dicoba, manajer, jadi gampang buat melupakan kenapa mereka melaksanakannya serta sistem ini tercantum.

b) Sistem Peringkat (*ranking system*)

Bandingkan Karyawan dengan Karyawan lain berdasarkan peringkat. Ini dilakukan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Misalnya, total penjualan atau manajemen. Sistem ini belum digunakan secara langsung karena memiliki efek samping yang lebih besar daripada manfaatnya. Sistem ini menuntut Karyawan untuk bersaing ke arah yangsekarang. Dalam kasus positif, karyawan berkinerja lebih baik, mencapai lebih banyak, dan mendapatkan peringkat yang lebih tinggi.

Dalam kasus negatif, Karyawan mencoba mengungguli rekan kerja mereka (pesaing) dan menyadari kurangnya kesadaran mereka.

c) Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan sistem di atas, evaluasi objektif bersumber pada tujuan mengukur kinerja seorang bersumber pada standar ataupun tujuan yang dinegosiasikan secara individual. Tujuan serta standar ini ditetapkan secara individual buat mempunyai fleksibilitas yang mencerminkan tingkatan pertumbuhan serta kapasitas tiap- tiap Karyawan.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan sesuai dengan komunitas tertulis dengan benar dan tidak ditulis. Peraturan yang dimaksud meliputi karyawan yang lambat dan cepat dikembalikan. Akibatnya, sikap disiplin karyawan harus dirawat dengan baik oleh manajemen.

Banyak yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah ketika Karyawan selalu pulang tepat waktu. Dari pernyataan ini, hanya satu dari organisasi atau perusahaan lain yang diminta yang dapat diartikan sebagai tindakan tertulis dan tidak tertulis. Hashibuan., J. S., & Netty, N. (2019).

Disiplin tenaga kerja, sebagai sikap hormat, kepatuhan, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tidak boleh dirahasiakan, didokumentasikan, ditafsirkan, dan diterapkan, serta melanggar fungsi dan wewenang yang didelegasikan. Tidak dapat dikenakan sanksi. Kasenda, R. (2013). Menurut Rivai, disiplin adalah fungsi operasional HRM yang paling

penting, tetapi semakin baik disiplin Karyawan perusahaan Anda, semakin banyak pekerjaan yang dapat Anda lakukan. Kasada. (2013).

Disiplin Karyawan adalah perilaku orang menurut peraturan, dan arus kerja atau bidang yang tersedia ditetapkan, perilaku dan langkah-langkah sesuai dengan peraturan organisasi yang tidak tertulis. SUTRISNO (2014). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh administrator untuk berkomunikasi dengan Karyawan. Standar sosial yang efektif. Sungai, (2015). Pemahaman yang berbeda tentang disiplin, yaitu prosedur untuk melengkapi atau menghukum pelanggaran, atau prosedur pengaturan Simamora, (2014).

Disiplin adalah keinginan dan persepsi terhadap aturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, mengembangkan disiplin merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen, karena disiplin merupakan cara penting untuk mencapai tujuan. Manajemen dalam pelaksanaannya membutuhkan kedisiplinan dari seluruh anggota organisasi. Disiplin juga dilihat sebagai cara untuk melatih dan mendidik masyarakat tentang aturan untuk mematuhi suatu organisasi dan untuk penyalahgunaan secara teratur. Disiplin juga dipandang sebagai alat komunikasi dengan Karyawan untuk membuat mereka mau melakukan apa yang direkomendasikan manajer mereka sesuai dengan perusahaan yang sudah

mapan. Terapkan disiplin utama masyarakat karena disiplin tersebut berisi peraturan yang harus dihormati oleh karyawan. Dengan disiplin, itu harus membuat pekerjaan seefektif mungkin. Disiplin kerja dapat dianggap sebagai keuntungan penting, baik untuk kepentingan organisasi dan karyawan. Untuk organisasi disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan pesanan dan keambiguan implementasi tugas, sehingga hasil yang optimal diperoleh. Meskipun

Karyawan

menerima suasana yang menyenangkan untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan demikian, Karyawan dapat melengkapi misi mereka dengan kesadaran penuh dan mengembangkan energi mereka dan sebanyak mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi.. Distribusi Disiplin Ada 2 jenis Darmadi. (2020). Ini:

- 1) Disiplin yang dipaksakan adalah disiplin yang dijelaskan oleh diri Anda sendiri. Disiplin dari seseorang yang pada dasarnya merupakan respons spontan terhadap para pemimpin yang kompeten Dan merupakan bentuk self-driving, artinya keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu yang sejalan dengan keinginan kelompok.
- 2) Disiplin kerja, yaitu Disiplin berasal dari kekuatan yang diakui dan sarana menakutkan untuk mencapai perilaku yang diinginkan yang ditentukan oleh kebiasaan dan peraturan tertentu. Dalam bentuk ekstrimnya, "disiplin biasa" ditegakkan oleh hukum.

b. Indikator Disiplin Kerja

Dharmadi (2020:135) dianggap sebagai indikator buruknya disiplin kerja karyawan

- 1) Turunnya produktivitas kerja

Bukti disiplin kerja yang buruk tercermin dari menurunnya produktivitas kerja. Produktivitas karena kemalasan, keterlambatan, dll. Jika peluang produksi tenaga kerja semakin berkurang, hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mengurangi disiplin tenaga kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila pekerja telah menurun, kita dapat melihat kehadiran pekerja dalam kerja masa yang singkat dan kembali, sering pada masa yang akan datang.

3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Disiplin kerja yang buruk dimanifestasikan dengan seringnya terjadi kelalaian, yang dapat mengakibatkan keterlambatan akhir pekerjaan. Ternyata kemampuan organisasi untuk mempercayai Karyawan belum optimal karena Karyawan tidak menggunakan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan penurunan Karyawan ketenagakerjaan adalah kelalaian Karyawan dalam pekerjaan.

5) Sering konflik antar Karyawan. Konflik dan kontroversi dapat mempengaruhi, mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan, dan mengurangi produktivitas yang diharapkan dari organisasi.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

pelaksanaan kebijakan sebagai perintah organisasi / masyarakat, yaitu, ada empat sudut pandang disiplin kerja., yaitu: Rivai dan Murni (2016)..

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), di gunakan untuk menghukum atau menyakiti terhadap orang lain.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), dalam pendapat ini sering di lakukan untuk membantu seorang Karyawan dalam merubah atau mengoreksi perilaku seorang Karyawan agar lebih baik.

- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), berusaha dalam melindungi dari hak dan kewajiban individu selama tindak itu tidak menyalahi aturan perusahaan.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu Kami fokus pada penerapan tindakan disipliner hanya jika konsekuensi dari tindakan disipliner lebih besar daripada efek sampingnya.

Disiplin kerja dapat dianggap sebagai keuntungan penting, baik untuk kepentingan organisasi dan karyawan. Untuk organisasi disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan pesanan dan kelembutan implementasi tugas, sehingga hasil yang optimal diperoleh. Meskipun karyawan menerima suasana yang menyenangkan untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan demikian, Karyawan dapat melengkapi misi mereka dengan kesadaran penuh dan mengembangkan energi mereka dan sebanyak mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi..

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan, (2018). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tentu saja, tujuan dan keterampilan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang Karyawan harus selalu sejalan dengan kemampuan Karyawan untuk disiplin dan serius dalam pekerjaan yang ditugaskan.

- 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan disiplin Karyawan. Karena pimpinan adalah panutan bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi memainkan peran penting dalam disiplin Karyawan. Singkatnya, sebuah komunitas disiplin Karyawan, memberikan penghargaan yang signifikan. Karyawan, di sisi lain, mengalami kesulitan melakukan pekerjaan disiplin jika mereka tidak memenuhi kebutuhan inti mereka.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang paling tegas mengakibatkan Karyawan memperlemah tindakan disipliner dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan Karyawan dan masyarakat.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah cara paling efektif untuk mencapai disiplin karyawan.

e. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja bagi Karyawan menurut Rivai,(2015). memiliki beberapa aspek yaitu:

- 1) Partisipasi, ini termasuk kedatangan Karyawan di tempat kerja, kecepatan Karyawankerja sehari-hari dan jam kerja penuh sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Mempertimbangkan pemahaman karyawan tentang peraturan ketenagakerjaan, melanjutkan kebijakan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mematuhi kinerja pekerjaan.
 - a) Ketaatan terhadap standar kerja, ini dapat dipertimbangkan dengan tingkat tanggung jawab karyawan yang mengingat ilmu komputer dan Karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tugas mereka..
 - b) Gairah, Karyawan yang terangsang selalu berhati-hati, melakukan perhitungan penuh dan akurasi di tempat kerja, dan selalu menggunakan

barang-barang secara efektif dan efisien.

- c) Secara khusus, bekerja secara etis menunjukkan sikap dan perilaku yang baik di tempat kerja, etiket dan integritas Karyawan, serta saling menghormati Karyawan.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu gerak. Ini berarti kecemburuan dan kemampuan atletik. Motivasi manajemen terutama untuk staf dan bawahan pada umumnya.

Menurut Hasibuan (2018). Motivasi adalah administrasi kekuatan pendorong yang menciptakan kegembiraan seseorang untuk bekerja bersama, untuk bekerja secara efektif dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan..

Sedangkan menurut Robbins (2013). Dalam bukunya, perilaku organisasi mendefinisikan motivasi sebagai proses yang membantu menentukan fokus, kontrol, dan keberlanjutan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan usaha individu untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

Berikutnya menurut Handoko (2012). Motivasi adalah keadaan orang yang hidup dengan masalah dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi yang ada pada diri manusia merupakan dayadorong untuk mencapai tindakan untuk mencapai tujuan kepuasan seseorang. Menurut Sedarmayanti (2014), motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang membuat orang melakukan atau takut akan sesuatu.

Sedangkan untuk Purwadi (2019) Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang berkontribusi pada keterlibatan manusia. Ini termasuk faktor, saluran, dan pemeliharaan perilaku manusia dalam keputusan tertentu.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2012). yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif berarti bahwa manajer memotivasi bawahannya dengan memberi mereka imbalan yang besar. Pada umumnya moral bawahan adalah mau menerima hal-hal yang baik, sehingga motivasi positif.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif berarti manajer memotivasi bawahannya dengan menghukum mereka yang tidak bekerja dengan baik (kinerja buruk). Semangat negatif untuk memotivasi bawahan naik dalam waktu singkat karena takut hukum, tetapi naik untuk waktu yang lama. Menstruasi dapat menyebabkan hasil yang buruk.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2014). Motivasi nasional sebagai proses psikologis seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Artinya, faktor internal dan eksternal karyawan:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kepada seseorang atau faktor berasal dari seseorang, antara lain;

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga kurang penting dalam melemahkan motivasi seseorang. Atau, faktor-faktor yang datang dari luar diri Anda adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

d. Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan bawahan organisasi seperti sekolah pada dasarnya adalah misi. Artinya, perilaku bawahan pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuannya dan harus selalu diawasi, dipantau, dan dikendalikan dalam proses pelaksanaan tugas yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, tujuan motivasi adalah untuk mendorong seseorang untuk bergerak, berdiri dan melakukan sesuatu untuk mencapai hasil, atau untuk mencapai sesuatu. Wijaya, Purwanto, Sulistiyowati (2019).

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012). adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja Karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan Karyawan perusahaan.

- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi Karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan Karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi Karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan Karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab Karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2014). fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Motivasi dalam hal ini yang mendorong orang untuk melakukan tindakan, merupakan kekuatan pendorong di balik semua kegiatan yang berlangsung.
- 2) Keputusan tentang arah tindakan, tujuan yang ingin dicapai. Hal ini memungkinkan motivasi untuk menentukan arah dan kegiatan yang harus dilakukan sesuai dengan rumusan tujuan.
- 3) Pilih tindakan, yaitu, tentukan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan Anda, dan sisihkan tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan itu.

f. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012). ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (berwujud dan tidak berwujud) yang diberikan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan setiap individu. Spesifik seperti pujian, hadiah, pembayaran liburan, dan lain lain.

2) Motivasi tidak langsung

Sekedar motivasi mengingat institusi yang mendukung dan mendukung keinginan bekerja agar meningkatkan semangat bekerja. Misalnya mesin yang bagus, tempat kerja yang nyaman, kursi motivasi (motivasi tidak langsung)

g. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2014). yaitu:

1) Gaji (*salary*).

Untuk karyawan, upah adalah faktor penting dalam menanggapi kebutuhan dan keluarga mereka sendiri. Gaji selain operasi untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menghilangkan antusiasme. Tidak ada organisasi tunggal yang dapat menyediakan tenaga kerja baru atau meningkatkan produktivitas, jika mereka tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan membayar ketika digunakan dengan benar karyawan dengan benar.

2) *Supervisi*.

Pengawasan yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui implementasi yang baik, memberikan pedoman aktual berdasarkan standar kerja yang memadai dan respons dan peralatan pendukung lainnya. Tanggung jawab utama untuk pengawas mencapai hasil terbaik dengan mengoordinasikan sistem kerja secara efektif di unitkerja. Supervisor mengoordinasikan sistem kerja menjadi tiga hal penting, yaitu: menyediakan instruksi / arah, memantau proses aplikasi

pekerjaan dan mengevaluasi hasil dari sistem kerja diikuti oleh komentar (komentar).

3) Kebijakan dan Administrasi.

Integritas atas dan bawah atau integrasi antara semua sistem merupakan faktor yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan tujuan yang ditetapkan organisasi. Berkat pendekatan kepemimpinan partisipatif, bawahan tidak lagi dilihat sebagai subyek, tetapi sebagai subyek. Karena komunikasi dua arah melibatkan komunikasi antarpribadi, berbagai kebijakan organisasi tidak hanya membahas kebutuhan kepemimpinan, tetapi juga persetujuan dari semua anggota organisasi. Mitra manajemen partisipatif terus menekankan bahwa manajemen partisipatif berdampak positif bagi Karyawan.

4) Hubungan kerja.

Untuk bekerja dengan baik, perlu didukung oleh lingkungan kerja atau hubungan kerja yang harmonis. H. Bangun hubungan dekat dengankeluarga Anda dan dukung hubungan antara Karyawan lain atau Karyawan terbaik. Sebagai entitas sosial, kita selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Seperti makhluk sosial, manusia membutuhkan persahabatan dan ketika sendirian mereka tidak bahagia, tetapi mereka memiliki hubungan dengan teman-temannya. Sebuah kelompok dengan skor tinggi membuat anggota kelompok senang. Kelompok kerja juga dapat menggunakan sistem sebagai kartu suara yang cocok atau sebagai sumber kesenangan dan hiburan.

5) Kondisi kerja.

Nyaman, membantu, tenang dan didukung oleh alat yang tepat, kondisi kerja memastikan karyawan bekerja dari rumah. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan merasa bermanfaat dan produktif dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Lingkungan fisik tempat orang bekerja mempengaruhi jam kerja mereka dan perilaku mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg, pekerjaan itu sendiri memotivasi karyawan berbakat. Pekerjaan dan pekerjaan yang memberi Anda perasaan bahwa Anda telah mencapai sesuatu, pekerjaan itu sangat menarik. Pekerjaan yang menantang karyawan merupakan faktor motivasi, karena kehadiran mereka sangat kuat dalam memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik. Ketika suatu pekerjaan sesuai dengan keahlian Anda, Anda bangga melakukannya karena pekerjaan itu dicintai oleh seseorang. Pekerjaannya tidak terlalu sulit dan umumnya tidak bisa dipaksakan. Bahkan pekerjaan cenderung membosankan dan tidak membanggakan hal-hal sehari-hari. Teknik kerja dapat digunakan sebagai sarana memotivasi karyawan dengan membuat mereka lebih menarik dan lebih sulit dan bermanfaat.

7) Peluang untuk maju.

Peluang promosi (lanjutan) Promosi staf junior di tempat kerja. Semua karyawan tentunya membutuhkan kemajuan pekerjaan atau perubahan posisi yang lebih baik, serta jenis atau jenis pekerjaan yang berbeda.

Semua karyawan ingin dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dan memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri merupakan motivasi yang kuat bagi Karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi adalah pertumbuhan Karyawan untuk bekerja lebih banyak dalam bentuk tanggung jawab yang lebih tinggi, reputasi atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih tinggi, dan upah atau upah yang lebih tinggi..

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap orang harus dihormati. Kesadaran pencapaian adalah alat motivasi yang sangat efektif yang melampaui kepuasan penghargaan. Kognisi adalah kepuasan individu terhadap pekerjaannya, atau lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang bekerja, dan termasuk dalam kompensasi nonmoneter. Mereka yang diakui atau menerima hadiah dapat meningkatkan semangat kerja. Menghormati/mengamati lebih banyak orang atau sifat yang ingin dinilai atau dihormati berdasarkan keahlian (jabatannya). Di sisi lain, tidak semua orang ingin dipandang rendah. Mungkin inferior, tetapi secara manusiawi, tidak setiap individu (laki-laki atau perempuan) ingin dipermalukan. Akibatnya, manajer Sagera terus-menerus mengenali / mengevaluasi Karyawan yang telah menunjukkan kebanggaan sebagai motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

9) Keberhasilan (*achievement*).

Semua orang menginginkan kesuksesan dalam setiap aktivitas/tugas yang terjamin. Implementasi atau implementasi untuk bekerja dilakukan di area yang memodifikasi tugas-tugas berikut: Dengan cara ini, keberhasilan yang dicapai di tempat kerja mengarah pada sikap positif untuk selalu ingin

menghadapi tantangan. Mereka yang memiliki keinginan untuk menjangkau harus mendorongnya untuk mencapai tujuan. Kebutuhan akan prestasi umumnya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai tujuan tertentu.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk menjalankan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan arah yang terbaik. Orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan / organisasi ingin percaya pada tanggung jawab yang lebih besar daripada yang pantas mereka terima. Tanggung jawab bukan hanya pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggungjawab atas kepercayaan orang-orang potensial. Setiap orang ingin menjadi bagian dan diakui sebagai peluang, yang menginspirasi kepercayaan diri dan kemauan untuk mengambil lebih banyak tanggungjawab.

Menurut Wirda & Azra (2015). ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

- 1) Karakteristik individu seorang pekerja meliputi minat, sikap, kebutuhan, atau harapan setiap individu. Perbedaannya terletak pada motivasi Karyawan. Misalnya, pekerja yang mencari kinerja tinggi cenderung dipaksa bekerja, yang dapat meningkatkan taraf hidup mereka. Sebaliknya, orang yang termotivasi oleh uang cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan imbalan yang baik. Sifat tugas ini meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan, seperti tanggung jawab dan kepuasan yang akan dilakukan nanti. Misalnya, pekerjaan yang menuntut banyak tanggung jawab mendatangkan kepuasan yang dapat memotivasi.
- 2) Lingkungan kerja Karyawan dan lingkungan kerja. Orang-orang di

lingkungan kerjaselalu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Di sini, karyawan dapat memotivasi rekan kerja dan atasan mereka. Penghargaan yang diberikan oleh BOS baik dalam bentuk materi maupun materi memotivasi Karyawan.

Motivasi diukur menggunakan beberapa indikator menurut Pareek (2018) yang meliputi:

- 1) Prestasi yang dilakukan oleh Karyawan di lingkungan kerja yang sulit. Misalnya, seorang pekerja dapat menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang memuaskan dengan menyelesaikan suatu tugas yang dibatasi oleh tenggat waktu (deadline) yang ketat.
- 2) Efek adalah upaya untuk mempertahankan ide dan diskusi sebagai bentuk pengaruh yang kuat pada orang lain. Saran dan gagasan yang diterima sebagai bentuk keterlibatan karyawan sangat memotivasi, terutama bila gagasan dan gagasan tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat menggunakannya sebagai cara kerja baru, dan hasilnya positif dan terasa menyenangkan
- 3) Tingkat manajemen, yaitu tingkat pengawasan oleh manajer bawahan. Dengan mendorong motivasi dan tanggung jawab utama bawahan, manajer dapat memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja secara mandiri dan mendorong partisipasi melalui pekerjaan mereka.
- 4) Ketergantungan. Ini berarti bahwa baik pekerja maupun penyelia lainnya perlu mengelola orang-orang di lingkungan kerja. Saran, ide, atau gagasan yang membantu Anda memahami atau memecahkan masalah adalah motif positif.
- 5) Pengembangan, suatu upaya organisasi atau organisasi yang lebih tinggi untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan potensinya melalui pendidikan atau pelatihan. Perkembangan ini dapat

menjadi motivasi yang kuat bagi Karyawan. Pentingnya pengembangan yang disebutkan di sini tidak hanya terkait dengan pengembangan keamanan profesional, tetapi juga dengan metode kerja yang digunakan. Ada perubahan dalam cara Anda bekerja, dan itu akan menjadi pekerjaan yang memotivasi.

Afiliasi, yaitu keinginan untuk terhubung dengan orang sosial. Pembukaan orang-orang di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan interpersonal bekerja dengan baik, membantu masalah pribadi setiap orang akan menjadi motivasi positif bagi pekerja.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Penghargaan adalah salah satu fungsi terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, kompensasi adalah salah satu aspek yang paling rumit dari hubungan kerja. Kasus-kasus yang terjadi di tempat kerja antara lain masalah kompensasi dan berbagai masalah terkait, antara lain: Manfaat, peningkatan penghargaan, struktur penghargaan, skala penghargaan. Imbalan meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Penghargaan ini adalah untuk kontribusi (hadiah) perusahaan yang biasa ditawarkan dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran.

Sutrisno (2017:149) Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menanggapi layanan sebagai tanggapan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. , Sayday (2018: 73) Reward merupakan salah satu bentuk layanan bisnis. Dengan mengorbankan

waktu, tenaga dan semangat, mereka (karyawan) mereka berikan kepada perusahaan.

1) Kompensasi *Financial*

Noe (2018:73) kompensasi dua bagian, yaitu kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung dalam bentuk fasilitas dan manfaat .

- a) Gaji adalah kompensasi finansial yang dibayarkan kepada Karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulane, bulanan atau mingguan.
- b) Gajinya adalah hadiah keuangan untuk pekerja berbasis kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah layanan yang disediakan.
- c) Insentif adalah manfaat langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena kinerja standar yang didefinisikan.

2) Kompensasi *Non Financial*

Noe (2015:73) Ini adalah Seluruh Karyawan diberikan kompensasi tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan Karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2018:83), penghargaan tidak langsung, misalnya bonus Natal, melampaui gaji dan upah tetap dan memberikan tunjangan dan tunjangan lainnya kepada pekerja, mungkin dalam bentuk uang atau komoditas.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:17) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama

Dalam hal kerjasama formal antara pemberi kerja dan pekerja, pekerja harus bekerja dengan baik dan kontraktor atau pemberi kerja membayar ganti rugi

sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Service Response memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan otonom mereka untuk menjangkau dan bekerja di tempat kerja.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi itu penting, maka akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berkualitas ke perusahaan.

4) Motivasi

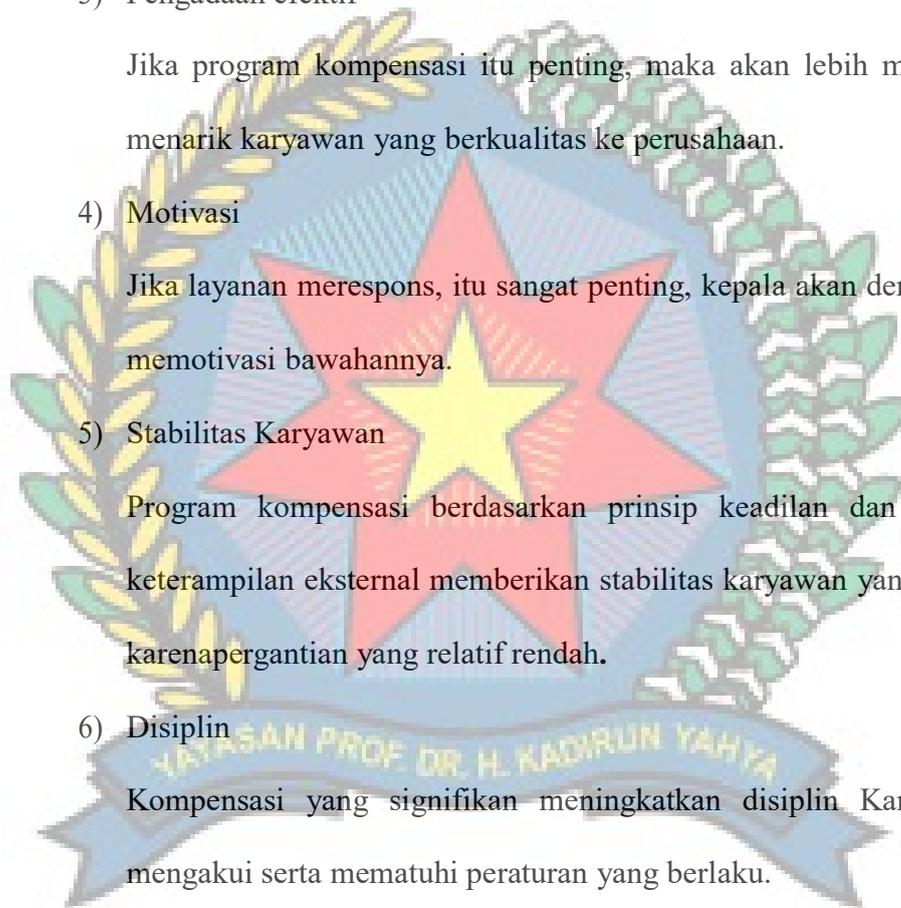
Jika layanan merespons, itu sangat penting, kepala akan dengan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi berdasarkan prinsip keadilan dan konsistensi keterampilan eksternal memberikan stabilitas karyawan yang lebih baik karena pergantian yang relatif rendah.

6) Disiplin

Kompensasi yang signifikan meningkatkan disiplin Karyawan dan mengakui serta mematuhi peraturan yang berlaku.



c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno, (2017:149)) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman Karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional

d. Indikator Kompensasi

Menurut Edison, (2016:214), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 2) Produktivitas kerja Karyawan
- 3) Posisi jabatan Karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Menurut Sutrisno, (2017:149) menyatakan bahwa indicator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Upah dan gaji

Hadiah Keuangan dibayarkan kepada Karyawan secara teratur sepagaitahunan ,atur, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah manfaat langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena kinerja Karyawan melebihi standar yang ditetapkan. Dengan asumsi uang dapat digunakan untuk mendorong Karyawan bekerja lebih keras daripada produsen lebih suka membayar upah melalui pekerjaan.

3) Tunjangan

Pelaporan tidak langsung kepada karyawan biasanya mencakup rencana baru untuk asuransi kesehatan, liburan, pensiun, pendidikan, dan produk.

e. Tipe Kompensasi

Kompensasi non finansial dapat diklasifikasikan sebagai berikut Amstrong, (2007:161-162).

1) Kompensasi ekstrinsik individual: pengakuan non-finansial, pujian, dan umpan balik.

a) Pengakuan Non-Finansial

Metode ini adalah metode yang tidak hanya tahu bagaimana Karyawan mencapai tujuan atau pekerjaan, tetapi juga pencapaian untuk dihargai. Pengakuan adalah bentuk pengembalian yang membuat orang tahu bahwa mereka telah bekerja dengan baik, oleh karena itu menawarkan tuluangan positif.

Pengakuan dapat memiliki komentar positif dan langsung manajer dan kolega yang mengakui kontribusi individu dan manajer yang mendengarkan dan bertindak atas saran dari anggota tim mereka. Tindakan lain yang menawarkan hadiah adalah manfaat kerja

menyediakan ruang di tempat kerja yang lebih menarik dan lebih menguntungkan. Hadiah lain, misalnya: teknologi tepuk tangan (tepuktangan umum), jenis simbol atau status lainnya, biarkan perjalanan diluar negeri, harga layanan jangka panjang dan semua yang dapat bekerja sebagai kompensasi.

b) Pujian

Pujian adalah bentuk pengakuan. Prase dapat diberikan secara pribadiselama bekerja atau pada rapat kerja. Prase publik bisa lebih bermanfaat. Tetapi pidato harus asli dan digunakan untuk pencapaiannyata.

c) Umpan Balik

Komentar adalah bentuk pengakuan lain apakah ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan membentuk dasar pembelajaran mandiri.

2) Kompensasi intrinsik individual: pemenuhan pekerjaan, penggunaan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan kesempatan untuk berkembang.

a) Pemenuhan Pekerjaan

Pekerjaan yang dapat mencapai dan dapat memotivasi individu ketika mereka merasa bahwa apa yang mereka lanjutkan adalah sesuatu yang berharga dan berharga. Pemenuhan pekerjaan ini juga mengharuskan orang-orang yang menggunakan kemampuan mereka untuk menilai apa yang mereka lakukan secara efektif dan

ruang lingkup untuk pencapaian, akuntabilitas, independensi, dan pengaruh.

b) Penggunaan Kemampuan

Penggunaan kapasitas ini terkait dengan pencapaian pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas mereka.

c) Pencapaian

Kebutuhan akan aplikasi di tingkat yang berbeda di mana operasi tergantung pada orientasi dan ruang lingkup individu yang disediakan oleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk beroperasi. Orang merasa dihargai dan dimotivasi jika mereka memiliki ruang lingkup untuk mencapainya dan diakui untuk luar biasa.

d) Tanggung Jawab

Individu dapat dimotivasi oleh tanggung jawab yang lebih besar untuk pekerjaan mereka. Orang-orang dalam posisi bertanggung jawab ketika mereka diminta tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya. Mereka memiliki lebih banyak tanggung jawab untuk menanggapi kebutuhan untuk mencapai dan meningkatkan harga diri. Ini juga merupakan bentuk pengakuan.

e) Otonomi

Otonomi adalah ketika seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan bertindak secara independen tanpa merujuk pada otoritas superior. Ini meningkatkan kepercayaan diri, memberi orang lebih banyak kesempatan untuk menjangkau dan menawarkan peluang untuk mengembangkan keterampilan.

f) Pengaruh

Pekerjaan yang lebih memuaskan jika orang dapat memengaruhi apa yang mereka lakukan atau memiliki pengaruh yang lebih luas pada keputusan politik dan operasional.

g) Kesempatan untuk Berkembang

Mengembangkan keputusan terjadi ketika individu memiliki kesempatan untuk menjadi apa yang mereka pikirkan lengkap untuk mereka dan menjadi apa yang mereka bisa. Sebagian besar peluang belajar dan pengembangan berlangsung selama pekerjaan sehari-hari dan organisasi dapat mendorong pembinaan, bimbingan, dan dukungan untuk implementasi rencana pengembangan pribadi yang dilakukan sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Yanne Aldi, Febsri Susanti	Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang	Stress Kerja, Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Analisis regresi linier berganda	Atas dasar pengujian analisis regresi linier, telah ditemukan bahwa variabel resistance di tempat kerja telah memiliki efek negatif pada kinerja profesional, sedangkan motivasi kerja positif untuk kinerja kerja di PT. Bendera Frisian wilayah Padang Indonesia. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. Flag Frisian Indonesia Padang terus meningkatkan kinerja pekerjaan di masa depan.
2	Eka Suryaningih Wardani	Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar	Kompensasi, Keahlian, Motivasi Kerja,	Prestasi Kerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel sendi independen memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
3	Denok Sunarsi 2018	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan	Kompensasi, Komunik	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jayakota Depok - Jawa Barat	Stress Kerja		Berganda.	remunerasi, komunikasi dan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan bermakna pada kinerja profesional dan tingkat pengaruh remunerasi, komunikasi dan kendala tenaga kerja. Kinerja kerja adalah $F_{12.846} > F_{TABLE 2.748}$.
4	Ana Puspita Sari 2013	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Surakarta	komitmen organisasional, disiplin kerja, motivasi kerja.	Prestasi Kerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Departemen Remediasi dan Lansekap, sementara disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) telah memiliki efek positif dan signifikan. . Bekerja. Kinerja Departemen Layanan Sanitasi dan Lansekap di Jakarta.
5	Dwi Irawati & Noor Mustakim	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Balai	Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja,	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh keterlibatan organisasi, tetapi

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang	Motivasi Kerja,			tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) efek motivasi kerja secara signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk implementasi . Hall Technical Highways Magelang.
6	Sylvia Era Rimbani 2020	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Kasus RSUD Karanganyar)	Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan	Prestasi Kerja Karyawan	Analisis regresi linier bergand	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karanganyar, dengan nilai TCount 4.355> Tabel Tabel (1.976) dan nilainya. Arti 0,000 <0,05. 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan Rumah Sakit Karanyar dengan Thatount 4 1222> T (1.976), serta pentingnya 0,05 pekerjaan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<p>yang disiplin. 3) Partisipasi Karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan Rumah Sakit Karanganyar, dengan nilai $3.706 > \text{Tabel } (1.976)$ atau nilai signifikan dari komitmen $0,000 < 0,05$. 4) Variabel verbal simultan, disiplin kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$.</p>

Sumber: peneliti 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.

Disiplin mengacu pada kinerja pekerjaan akhir. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja sebagai suatu disiplin yang berkaitan dengan kepatuhan dengan cara menghargai prestasi kerja. Seperti yang dikatakan Sydam (2015:284), “disiplin adalah sikap dan kemauan seorang individu untuk mematuhi dan mematuhi semua standar peraturan yang berlaku.” Pelaksanaan disiplin kerja dilakukan dengan segala konsekuensi yang bermanfaat bagi masyarakat. Menegakkan disiplin mendorong karyawan untuk memenuhi standar kinerja dan bertindak aman di tempat kerja.

Menerapkan disiplin membantu karyawan berperilaku lebih produktif, yang menguntungkan diri mereka sendiri dan masyarakat. Karyawan yang produktif mengalami karir atau pengembangan pekerjaan. Karyawan yang datang adalah mereka yang melakukan dan melaksanakan semua tugas yang diberikan secara tepat waktu dan tepat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja kerja dapat diindikasikan bahwa setiap organisasi / lembaga mengharapkan pekerjaan yang tinggi dan Karyawan yang berkelanjutan. Akibatnya, institusi / organisasi harus dapat membuat berbagai metode yang dapat digunakan untuk mendorong atau merangsang karyawan untuk bekerja secara efektif dan efektif.

Banyak faktor, seperti motivasi, yang dapat memengaruhi kemampuan Anda untuk bekerja. Motivasi berarti menggerakkan atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam memotivasi kerja. Orang yang termotivasi untuk bekerja berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin. Semakin Anda termotivasi untuk bekerja, semakin banyak hasil yang akan Anda dapatkan, semakin termotivasi Anda, dan semakin banyak pekerjaan yang akan Anda selesaikan.

Memotivasi semua Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan dorongan yang diberikan oleh perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan dan menginspirasi Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012), Motivasi dikaitkan dengan sikap Karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja (situasi). Motivasi adalah keadaan atau energi yang didorong, diarahkan, atau diarahkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi. Sikap positif karyawan terhadap jenis pekerjaan ini memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik..

Menurut Hasibuan (2012), "Motivasi mendorong orang untuk mengembangkan kreativitas dan memperluas semua keterampilan dan energi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja maksimal."

Dalam deskripsi konsep di atas, kita dapat melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja kerja. Di mana meningkatkan kinerja kerja sangat ditentukan oleh motivasi. Dengan motivasi indoor dan outdoor yang tinggi, seorang Karyawan akan dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya secara optimal.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.

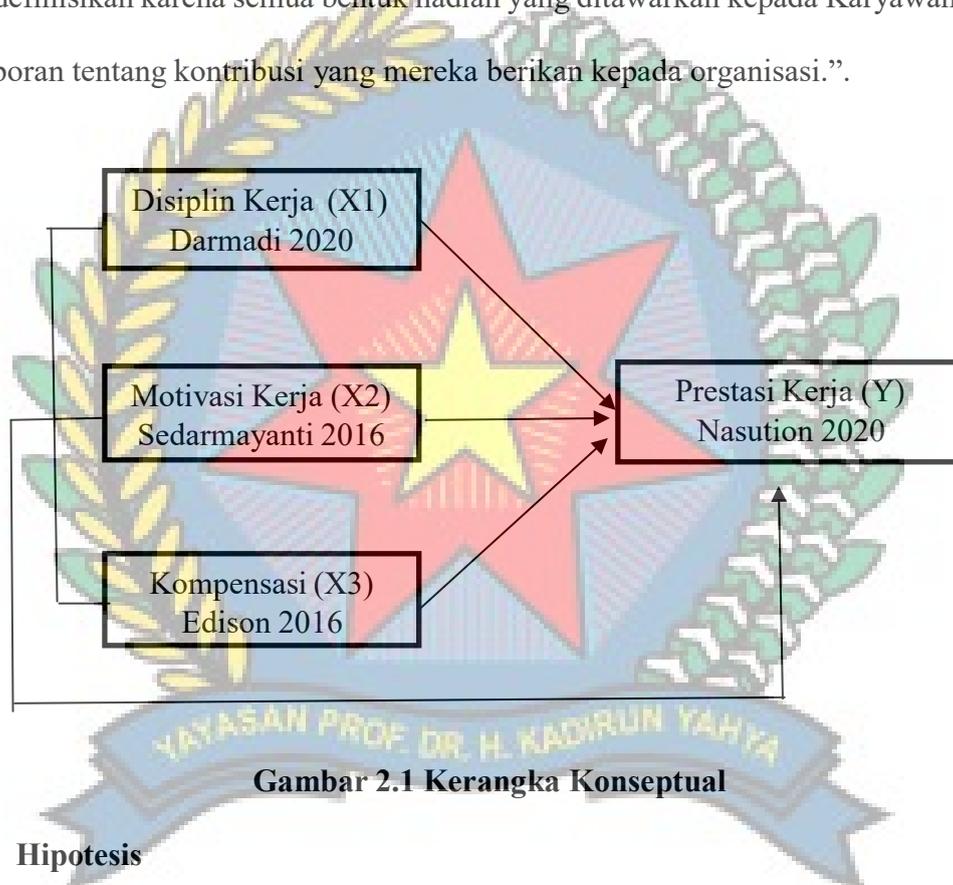
Arah satu arah untuk meningkatkan kinerja kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Cukup untuk memberikan kompensasi adalah sesuatu yang disetujui Karyawan untuk menghormati layanan pekerjaan mereka.

Simamora (2014) Kompensasi finansial penting bagi Karyawan karena dapat langsung memenuhi kebutuhan mereka, terutama kebutuhan fisiologis mereka. Tetapi tentu saja, para pekerja juga menginginkan imbalan yang mereka terima, bukan uang, atas biaya korban mereka menjadi sangat penting bagi imbalan mereka sebagai imbalan atas keberhasilan orang-orang yang berkinerja tinggi. Kemungkinan untuk berhubungan dengan pekerjaan dan posisi yang disajikan saat ini, dan posisi yang lebih tinggi, lebih tinggi. Untuk organisasi, terutama pengembangan karir.

Menurut Wirawan (2014), penghargaan adalah salah satu aspek terpenting dari pekerja, dan penghargaan mencerminkan ruang lingkup pekerjaan antara pekerja,

keluarga mereka, dan komunitas mereka. Jika gaji dan upah tidak diberikan dengan benar, perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berbakat, dan bahkan jika karyawan tidak pensiun, mereka dapat tidak puas dengan perusahaan dan mengurangi kinerja dan produktivitas.

Menurut Pangabean (2011:181), menunjukkan bahwa "remunerasi dapat didefinisikan karena semua bentuk hadiah yang ditawarkan kepada Karyawan sebagai laporan tentang kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”.



D. Hipotesis

Hipotesis Ini adalah reaksi sementara untuk menguji kebenaran melalui penelitian. Jawaban sementara dikatakan demikian karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah, namun berkat analisis data, kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu. (Sugishirono, 2015).

H1: Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.

H2: Motivasi kerja Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.

H3: Kompensasi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.

H4: Disiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Stabat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berkaitan dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode angket. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Manullang dan Pakpahan (2015: 19) menjelaskan bahwa hukum asosiatif atau penelitian kausal adalah studi tentang apakah suatu variabel yang bertindak sebagai variabel bebas mempengaruhi variabelterkait. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah dalam berbagai disiplin ilmu..

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pengadilan Negeri Stabat, Jl. Proklamasi No.49, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 10320.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Januari 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Aprl 2021	Juli 2021	Agus 2021	Sept 2021	Juni 2022
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■			
3	Perbaikan acc Proposal			■		
4	Seminar Proposal			■	■	
5	Pengolahan Data			■	■	
6	Penyusunan skripsi				■	■
7	Bimbingan Skripsi				■	■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2015: 70) Menjelaskan bahwa populasi adalah sekumpulan item survei, unit terkecil yang menjadi sumber data yang dibutuhkan. Warga menjelaskan jenis dan kriteria populasi terdidik, dan sampel menjelaskan kriteria, sampel, dan cara pengambilan sampel.

Populasi penelitian ini adalah semua Karyawan Pengadilan Negeri Stabat, yang berjumlah 42 Karyawan sehingga orang-orang populasi menjadi 42 karyawan..

Tabel 3.2 Data Karyawan Di Setiap Bidang

No	Bagian	Jumlah
1	Ruangan Pengadilan Negeri	3
2	Ruangan Bagian Hakim	2
3	Ruangan Wakil Ketua Pengadilan Negeri	2
4	Ruangan Panitera	5
5	Ruangan Sekretaris	3
6	Ruangan Panitera Muda Pidana	2
7	Ruangan Panitera Muda Perdata	3
8	Ruangan Panitera Muda Hukum	6

9	Ruangan Kasubag Umum Keuangan	5
10	Ruangan Kasubag KeKaryawanan & Tata Laksana	5
11	Ruangan Kasubag IT & Pelaporan	3
12	Ruangan Panitera Pengganti Juru Sita / Juru Sita Pengganti	3
	Total	42

sumber: peneliti 2021

2. Sampel

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan sampling sampling probabilitas menggunakan pengambilan sampel jenuh atau pengambilan sampel, karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel jika populasi kurang dari 100. Sampel penelitian ini adalah 42 Karyawan..

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data untuk survei ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data pencarian yang diperoleh langsung dari responden di situs Anda. Dan sumber data yang disurvei berasal dari wawancara, Karyawan, dan hasil kinerja..

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi kerja (X2), dan Variabel Kompensasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah instruksi tentang bagaimana variabel dimanipulasi di lapangan. Variabel instrumental dapat dijadikan sebagai objek penelitian atau

faktor yang berperan dalam suatu peristiwa atau gejala, berdasarkan rumusan masalah. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Indikator-indikator berikut dirangkum dalam sebuah tabel dan mencakup variabel, indikator, sub-indikator, dan skala pengukuran..

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin adalah fungsi operasional paling penting dari MSDM karena disiplin terbaik karyawan Perusahaan, semakin banyak pekerjaan yang dapat dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi 5. Sering konflik antar karyawan. <p>Darmadi, (2020)..</p>	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan pendorong (kekuatan pendorong) yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau menakuti sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji (<i>Salary</i>). 2. Hubungan kerja. 3. Kondisi kerja. 4. Peluang untuk maju. 5. Pengakuan atau Penghargaan (<i>recognition</i>). <p>Sedarmayanti, (2014).</p>	Likert
Kompensasi (X3)	Kepuasan tenaga kerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan <p>Edison, (2016)</p>	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Kinerja pekerjaan adalah hasil kerja yang berkualitas dan jumlah yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama <p>Nasution, & Pasaribu, (2020)</p>	Likert

	jawab yang telah diberikan.		
--	-----------------------------	--	--

Sumber: peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Manullang dan Pakpahan (2015: 93) Menjelaskan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas data survei: kualitas peralatan survei dan kualitas pengumpulan data. Studi tentang efektivitas dan keandalan peralatan, kualitas peralatan, dan kualitas pengumpulan data mengenai keakuratan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, jika perangkat dalam koleksi tidak digunakan dengan benar, perangkat yang diuji validitas dan reliabilitasnya mungkin tidak selalu dapat memberikan data yang valid dan reliabel.

Metode pengumpulan data dalam survey ini adalah dengan menggunakan survey atau survei. Menurut Sugiono (2016: 189), survei atau survei adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau umpan balik yang diberikan responden untuk dijawab. Kuesioner atau kuisisioner yang digunakan dalam survei ini adalah kuisisioner langsung atau kuisisioner pribadi, karena responden tidak menandai jawaban yang benar.

F. Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2015:90) Jelaskan bahwa teknik pengumpulan data pencarian adalah cara untuk mengumpulkan data pencarian yang relevan. Meskipun instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pencarian .

Manullang dan Pakpahan (2015: 98) Ia juga menyatakan bahwa skala Rickert dipahami oleh Rickert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu/kelompok sosial dalam fenomena sosial. Pertanyaan ini, yang membahas semua elemen alat ini, dapat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Secara umum, skala Likert mencakup pilihan respons seperti "setuju", "tidak", "tidak setuju", atau "tidak setuju". Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disimpan sebagai pertanyaan atau pernyataan, tabel pilihan ganda, atau daftar periksa.

Skor opini responden adalah jumlah dari nilai skala masing-masing respons terhadap kuesioner, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.3 berikut. Pada titik ini, responden dalam kuesioner menerima kode dan tanda untuk menentukan dan menentukan frekuensi tren responden untuk setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2015: 95) Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu angket yang valid atau valid, dan jika angket tersebut dapat ditemukan ukuran dalam angket, maka angket tersebut valid. Alat ukur ini dikatakan menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang valid atau berarti dapat digunakan

untuk mengukur apa yang perlu diukur. Oleh karena itu, alat ukur yang valid adalah alat ukur yang benar-benar perlu mengukur apa yang ingin diukur. Pembaca berguna ketika mereka tidak dinonaktifkan tetapi digunakan untuk mengukur pemimpin yang digunakan untuk menimbang.

Manullang dan Pakpahan (2015: 96) juga menyatakan bahwa setiap pertanyaan perlu divalidasi untuk mengetahui kelayakan butir angket yang disajikan kepada responden. Jika r hitung $>$ r tabel dan sama dengan 0,30, maka butir soal tersebut tidak sah atau tidak sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2015:97) Menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang bersifat variabel atau indikator konstruksi. Kuesioner harus kredibel atau kredibel dan tidak acak jika respons individu terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dalam jangka panjang. Indikator Jika respons terhadap indikator acak, itu tidak dapat diandalkan

Peralatan harus andal jika dapat memberikan data faktual yang andal. Reliabilitas dalam pengertian ini berarti instrumen tersebut sangat baik sehingga dapat digunakan sebagai instrumen perolehan data.

Manullang dan Pakpahan (2015: 97) menjelaskan bahwa untuk menemukan stabilitas dan responden yang konsisten dalam menanggapi artikel yang berkaitan dengan pembangunan pertanyaan yang diselenggarakan dalam bentuk kuesioner, tanggung jawab konstruksi variabel baik jika memiliki alpha Nilai Cronbach yang lebih besar ($>$) 0, 6, sedangkan Sujarweni (2016: 239) menyebutkan bahwa tanggung jawab untuk konstruksi variabel yakin jika memiliki nilai alpha yang lebih besar dari Cronbach ($>$) 0, 60.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2015: 198) Menjelaskan pengujian hipotesis tradisional untuk beberapa tujuan regresi linier yang perlu dianalisis jika model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model terbaik. Model regresi dianggap benar jika analisis data membantu membuat rekomendasi yang berpengetahuan atau memecahkan masalah nyata. Pengujian hipotesis tradisional adalah uji asumsi statistik yang memerlukan penggunaan analisis regresi linier berbasis kotak biasa (OLS). Tes yang diperlukan adalah:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2015:208) menyatakan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah sesuai dengan model pencarian yang diusulkan. Uji normalitas dirancang untuk menentukan apakah noise atau variabel residual terdistribusi normal. Pengujian ini didasarkan pada asumsi bahwa residual mengikuti normalitas yang tidak beraturan. Jika hipotesis ini dilanggar, model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel. Pengujian dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai sisa mengikuti distribusi normal, sehingga diperlukan hasil pengujian ini.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2015), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residu biasanya didistribusikan atau tidak, dengan analisis grafis yang terdiri dari tes histogram dan analisis PP dan analisis statistik, yaitu tes Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik batang berbentuk lonceng dengan gangguan di tengah, data yang digunakan memiliki residu yang didistribusikan secara normal.

2) P-P Plot

Intrik normal probabilitas dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data aktual dengan distribusi kumulatif distribusi normal. Distribusi normal dijelaskan dengan garis diagonal kiri bawah di kanan atas. Distribusi perjalanan data aktual dijelaskan dengan rute. Manullang dan Pakpahan (2015: 198) menjelaskan kriteria yang mungkin timbul sebagai berikut:

- a) Jika deviasi titik data nyata ada di sekitar garis diagonal, data terdistribusi normal.
- b) Jika data aktual menyebar jauh dari garis diagonal, data tidak biasanya didistribusikan.

3) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Hasil uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pedoman untuk pengambilan keputusan kisaran data yang dapat didekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan tes Smirnov Kolmogorov dari: Manullang dan Pakpahan (2015).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa tes multicollinear digunakan untuk memeriksa apakah model regresi telah

menemukan korelasi kuat antara variabel independen (gratis). Uji multikolinee bertujuan untuk menguji apakah model regresi, ada korelasi antara variabel independen (*independen*). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak berkorelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, itu disebut masalah multikolinderaritas. Mempertimbangkan bahwa gejala dapat dideteksi dari besarnya Vivid (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2015: 199) menjelaskan bahwa uji multikollintharian diperlukan untuk menentukan apakah variabel individu memiliki kesamaan antara variabel independen dalam model. Kesamaan antara variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial setiap variabel independen dengan variabel dependen.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut:
Manullang dan Pakpahan (2015:199)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* denganaturan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2015).

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heterokedastistas

Rusiadi (2016: 157) Jelaskan bahwa uji heteroschedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ketidaksetaraan varians dari pengamatan residu terhadap pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah model yang memiliki varian serupa dari pengamatan residu terhadap pengamatan lain tetap atau homocedasticity.

Rusiadi (2016) juga menjelaskan bahwa deteksi heteroschedastisitas dapat dilakukan dengan metode plot dispersikan dengan menggambar nilai Z_{pred} (nilai prediksi) dengan $SRESID$ (nilai residu). Model yang baik jika tidak diperoleh dengan pola tertentu pada grafik, seperti pengumpulan di tengah, menyempit kemudian melebar atau menyempit dan sempit. uji statistik yang dapat digunakan adalah tes GlejSer, tes taman atau tes putih.

Hipotesis dasar regresi linier adalah bahwa variasi residu (*interferensi variabel*) adalah sama untuk semua pengamatan. Jika suatu situasi terjadi ketika variabel interferensi tidak memiliki varian yang sama untuk semua pengamatan, dikatakan bahwa model regresi adalah gejala heterosputasi. Beberapa solusi alternatif jika model melanggar heteroschedasticity hipotesis terdiri dari transformasi menjadi bentuk logaritmik, yang hanya dapat dilakukan jika semua data positif. Metode prediksi adalah jika model templat Satterplot adalah: Sujarweni (2016: 232).

- 1) Titik titik data telah menyebar ke bawah dan di bawah atau di sekitar
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen pada variabel yang ditautkan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat biasa terkecil. Model kesetaraan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*) β_2

= Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*) β_3 =

Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*) X1 =

Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X2 = Motivasi kerja (*Independent Variabel*) X3

= Kompensasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini adalah persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk pengiriman variabel dependen pada variabel independen. Hipotesis yang akan disampaikan akan diuji untuk maknanya. uji akan dilakukan dengan uji statistik berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah semua variabel independen dapat secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Cara digunakan adalah membandingkan nilai akun com dengan tabel F dengan kondisi berikut:

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F$

$> 0,05$ Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau

$Sig F < 0,05$ Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan

membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut

(Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Rusiadi (2014) Yang digunakan untuk mengukur bagaimana kapasitas model mengarah pada variabel dependen. Jika nilainya dekat dengan nomor 1, variabel independen lebih dekat dengan hubungan dengan variabel dependen atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model dapat dibenarkan.

- a. Tingkat kepercayaan 95%
- b. *Level of Test* (Kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat pengadilan negeri Stabat

Pengadilan Negeri Stabat berkedudukan di Jl.Proklamasi No.49 Kec. Stabat Kab.Langkat. Gedung Pengadilan Negeri Stabat dibangun di atas lahan seluas 10.000 m² dengan luas bangunan 759 m². Gedung ini dibangun pada tahun 1985 dan selesai pada awal tahun 1986. Gedung Pengadilan Negeri Stabat diresmikan pada tanggal 23 Januari 1987 oleh Menteri Kehakiman Ismail Saleh,SH. Pembangunan gedung ini menggunakan dana APBN. Gedung Pengadilan Negeri Stabat didirikan di atas tanah milik negara. Pengadilan Negeri Stabat berada dalam wilayah Pengadilan Tinggi Medan yang terletak di Jalan Ngumban Surbakti No.38 A Medan Sumatera Utara.

Menurut keberadaan situs web pengadilan Stabat ini, saya berharap harus memenuhi kebutuhan publik untuk keadilan dan pelamar dan akademisi partai lainnya yang ingin tahu tentang informasi kasus pidana dan sipil. Demikian pula, pengadilan sebagai Karyawan negeri yang melakukan tugas menghormati kebenaran dan keadilan tidak boleh menutup, dengan transparansi / keterbukaan dan tanggung jawab yang diberlakukan dalam fungsinya dapat dengan mudah diakses oleh publik. Kami juga mengharapkan input yang berguna untuk menjadi informasi yang lebih sempurna. teknologi itu untuk mencapai seperti yang kita harapkan bersama. Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnya dengan ini kami luncurkan website kami dengan nama pn-stabat.go.id

2. Visi Dan Misi Pengadilan Negeri Stabat

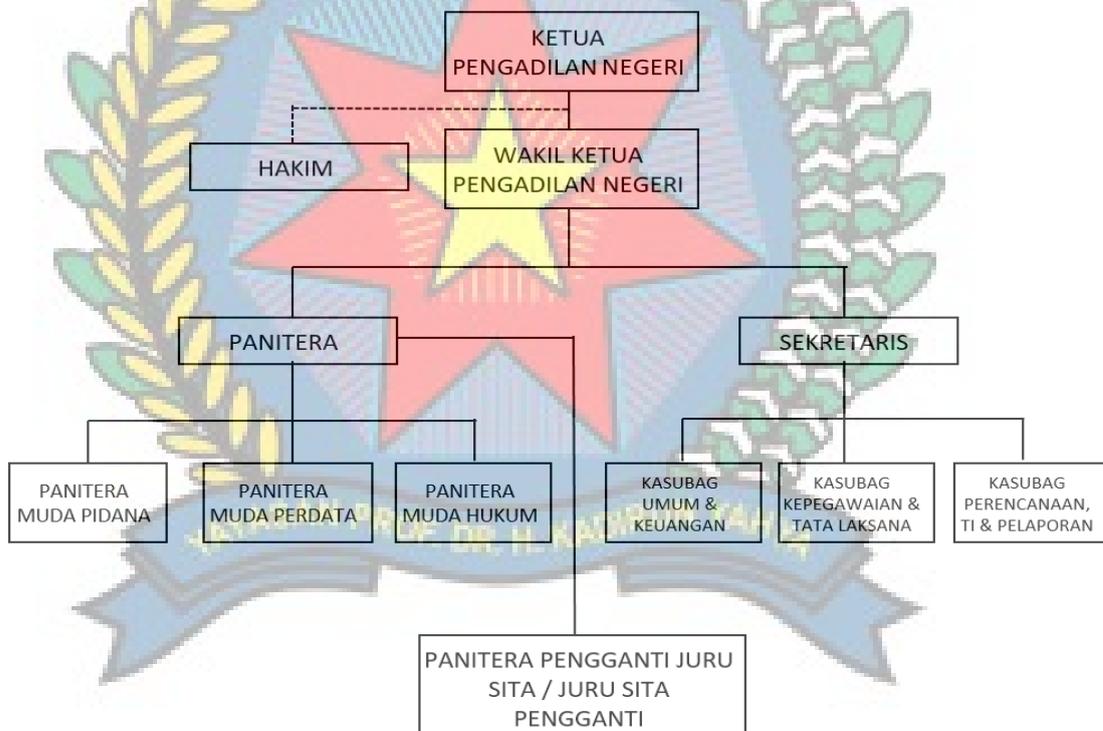
VISI :

TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI STABAT YANG AGUNG

MISI

- 1) Menjaga kemandirian badan peradilan
- 2) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
- 3) Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
- 4) Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan

3. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Stabat



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Stabat

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 88 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Berdasarkan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus

di isi oleh responden yang berada di kantor pengadilan negeri strabat berjumlah 42 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	17	40.5	40.5	44,2
	Perempuan	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin para Karyawan pengadilan negeri stabat yang menjadi responden yang berjenis kelamin Pria berjumlah 17 orang atau 40.5% dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 25 orang atau 59.5% responden. Artinya Karyawan yang paling banyak di beri angket adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang atau (59.5%) responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	18 - 30 Tahun	13	30.9	30.9	53.8
	31 - 45 Tahun	21	50.0	50.0	86.8
	46 - 50 Tahun	8	19.1	19.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden di kantor pengadilan negeri stabat adalah yang berusia 18-30 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 30.9% dan total responden, 31-45 tahun sebanyak 21 orang atau 50.0 % dan yang berusia 46-50 tahun sebanyak 8 orang atau 19.1 %. Dari pernyataan di atas maka yang berdasarkan usia maka paling banyak masi bekerja di pengadilan negeri strabat adalah

berusia 31-45 adalah 21 orang atau 50.0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMU	-	-	-	-
	D3	4	9.5	9.5	30.8
	S1	36	85,7	85,7	57.2
	S2	2	4.8	4,8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden di kantor pengadilan negeri stabat adalah yang berpendidikan diploma atau D3 sebanyak 4 orang atau 9.5% sedangkan yang berpendidikan sarjana atau S1 sebanyak 36 atau 85.7% dan untuk berpendidikan pascasarjana atau S2 sebanyak 2 orang atau 4.8% maka dapat di simpulkan bahwa responden yang paling terbanyak yang berada di kantor pengadilan negeri stabat adalah yang berpendidikan sarjana S1 sebesar 36 orang atau 85.7%.

d. Karakteristik Responden Lama Masa Bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-5	19	45.2	45.2	44,2
	6-10	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden di kantor pengadilan negeri stabat adalah yang berdasarkan lama masa kerja karyawan 1-5 tahun ada berjumlah 19 orang sebesar 45.2% dan antara 6-10tahun berjumlah 23 orang atau 54.8% artinya karyawan yang bekerja di pengadilan negeri stabat yang paling banyak adalah antara 6-10 tahun sebesar 23 orang atau 54.8%.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 42 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel disiplin kerja (X1) dibentuk oleh 5 (Lima) indikator yang terdiri dari Turunnya produktivitas kerja (X1.1), Tingkat absensi yang tinggi (X1.2), Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan (X1.3). Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi (X1.4), Sering konflik antar karyawan (X1.5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikutini:

a) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.6 Pernyataan X_{1.1}. apakah dalam bekerja masi seringnya Karyawan menundanunda pekerjaan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	8.8
	Tidak Setuju	10	23.8	23.8	39.6
	Ragu-Ragu	5	11.9	11.9	45.1
	Setuju	15	35.7	35.7	72.5
	Sangat Setuju	10	23.9	23.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau (23.9%), setuju sebanyak 15 orang atau (35.7%), ragu-ragu sebanyak 5 orang atau (11.9%) dan sebanyak 10 orang atau (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2 atau (4.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau (35.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan sering menunda nunda dalam pekerjaan karena kurangnya rasa disiplin Karyawan sehingga menurunnya tingkat prestasi dalam bekerja.

Tabel 4.7 Pernyataan X_{1.2}. Apakah absensi para Karyawan masih menggunakan manual sehingga masi banyak Karyawan yang absen dengan lewat waktu

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.3
	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.6
	Ragu-Ragu	5	11.9	11.9	15.1
	Setuju	13	30.9	30.9	52.5
	Sangat Setuju	21	50.2	50.2	100.0
	Total		42	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau (50.2%), setuju sebanyak 13 orang atau (30.9%), ragu-ragu sebanyak 5 orang atau (11.9%) dan sebanyak 1 orang atau (2.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2 atau (4.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau (50.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan sering datang terlambat yang di karenakan absensi masi menggunakan manual jadi tingkat kedisiplinan masih tergolong sangat rendah.

Tabel 4.8 Pernyataan X_{1.3}. Informasi yang di sampaikan oleh pimpinan masi belumdi pahami oleh Karyawan ,sehingga kelalaian dalam bekerja lebih besar.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.3
	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	1.5
	Ragu-Ragu	7	16.6	16.6	12.2
	Setuju	17	40.4	40.4	60.5
	Sangat Setuju	12	28.9	28.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau (28.9%), setuju sebanyak 17 orang atau (40.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang atau (16.6%) dan sebanyak 5 orang atau (11.9%) responden yang menyatakan tidak setuju.yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 atau (2.2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau (40.4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan sering melakukan kecerobohan dalam bekerja Karena tidak mendengarkan arahan yang di berikan pimpinan.

Tabel 4.9 Pernyataan X_{1.4} Di dalam sebuah pekerjaan , apakah Karyawan sering mengalami kecerobohan dalam menyelesaikan pekerjaannya

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	3.2
	Ragu-Ragu	5	11.9	11.9	2.2
	Setuju	13	30.9	30.9	33.9
	Sangat Setuju	19	45.3	45.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau (45.3%), setuju sebanyak 13 orang atau (30.9%), ragu-ragu sebanyak 5 orang atau (11.9%) dan sebanyak 5 orang atau (11.9%) responden. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau (45.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan sering

melakukan kecerobohan dalam bekerja terkait dengan kurangnya informasi kerja yang di berikan oleh pimpinan.

Tabel 4.10 Pernyataan X_{1.5} Apakah Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu membuat kesalahan sehingga mengakibatkan konflik antar sesama Karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	15.1
	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	13.4
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	5.2
	Setuju	18	42.8	42.8	33.9
	Sangat Setuju	11	26.3	26.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau (26.3%), setuju sebanyak 18 orang atau (42.8%), ragu-ragu sebanyak 3 orang atau (7.1%) dan sebanyak 5 orang atau (11.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5 atau (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau (42.8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sering Karyawan melakukan pekerjaan dengan tingkat kecerobohna yang tinggi sehingga mengakibatkan konflik antar sesama Karyawan.

b) Variabel Motivasi (X₂)

Variabel motivasi (X₂) dibentuk oleh 5 (Lima) indikator yang terdiri dari Gaji (X_{2.1}), Hubungan Kerja (X_{2.2}), Kondisi Kerja (X_{2.3}). Peluang Untuk Maju (X_{2.4}), Pengakuan atau Penghargaan (X_{2.5}) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Pernyataan X_{2.1} Apakah Gaji yang saya terima dari instansi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	35.7	35.7	3.5
	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	2.5
	Ragu-Ragu	12	28.5	28.5	21.6
	Setuju	9	21.4	21.4	12.8
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau (7.0%), setuju sebanyak 9 orang atau (21.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang atau (28.5%) dan sebanyak 9 orang atau (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5 atau (11.9%). Yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang atau (35.7%) responden. dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang atau (35.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji yang di berikan ke Karyawan masih belum sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 4.12 Pernyataan X_{2.2} Insentif yang di berikan oleh Karyawan, berupa bonus atau lembur sudah sesuaikah dengan hasil yang di kerjakan oleh karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	26.1	26.1	13.5
	Tidak Setuju	13	30.9	30.9	6.5
	Ragu-Ragu	8	19.1	19.1	65.2
	Setuju	5	11.9	11.9	19.4
	Sangat Setuju	5	12.0	12.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (12.0%), setuju sebanyak 5 orang atau (11.9%), ragu-ragu sebanyak 8 orang atau (19.1%) dan sebanyak 13 orang atau (30.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 11 atau (26.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak

13 orang atau (30.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan merasa kompensasi yang di berikan masih kurang dengan tingkat kerja merek yang tinggi.

Tabel 4.13 Pernyataan X_{2.3} Apakah kondisi dalam bekerja merasa nyaman dengan arahan dan masukan dari pimpinan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	10.2
	Tidak Setuju	8	19.0	19.0	16.5
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	22.4
	Setuju	10	23.8	23.8	18.2
	Sangat Setuju	4	9.6	9.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (11.9%), setuju sebanyak 8 orang atau (19.0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang atau (35.7%) dan sebanyak 10 orang atau (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4 atau (9.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang atau (37.5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan kurang merasakan kenyamanan saat pemimpin memberi masukan tentang pekerjaan.

Tabel 4.14 Pernyataan X_{2.4} Apakah pimpinan selalu memberikan arahan kepada Karyawan tentang jabatan yang harus di raih

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.32
	Tidak Setuju	11	26.1	26.1	13.3
	Ragu-Ragu	13	30.9	30.9	31.9
	Setuju	7	16.6	16.6	52.3
	Sangat Setuju	9	21.7	21.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau (21.7%), setuju sebanyak 7 orang atau (16.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang atau (30.9%) dan sebanyak 11 orang atau (26.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2 atau (4.7%).

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang atau (30.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan masi belum memastikan bahwa pimpinan kurangnya memberi informasi terkait jabatan yang harus di berikan kepada Karyawan.

Tabel 4.15 Pernyataan X_{2.5} Bagaimana dengan promosi jabatan yang telah diberikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	26.1	26.1	15.2
	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	17.4
	Ragu-Ragu	13	30.9	30.9	33.4
	Setuju	4	9.5	9.6	5.6
	Sangat Setuju	5	12.1	12.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (12.1%), setuju sebanyak 4 orang atau (9.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang atau (30.9%) dan sebanyak 9 orang atau (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju.yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 11 atau (26.1%).Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang atau (30.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sangat sedikit informasi yang di berikan kepada Karyawan terkait dengan promosi dan jabatan yang di berikan oleh karyawan.

c) Variabel Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi (X3) dibentuk oleh 3 Tiga) indikator yang terdiri dari Upah dan gaji (X3.1), Insentif (X3.2), Tunjangan (X3.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel 4.16 Pernyataan X_{3.1} Apakah upah dan Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	19.0	19.0	5.2
	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	12.4
	Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	9.3
	Setuju	6	14.2	14.2	6.9
	Sangat Setuju	5	12.1	12.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (12.1%), setuju sebanyak 6 orang atau (14.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang atau (21.4%) dan sebanyak 14 orang atau (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 8 atau (19.0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang atau (33.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji yang di berikan oleh perusahaan belum bisa sepenuhnya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Tabel 4.17 Pernyataan X_{3.2} Insentif yang di berikan oleh Karyawan, berupa bonus atau lembur sudah sesuaikan dengan hasil yang di kerjakan oleh Karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.2	14.2	11.8
	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	20.4
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	2.8
	Setuju	10	23.8	23.8	17.7
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau (4.9%), setuju sebanyak 10 orang atau (23.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang atau (35.7%) dan sebanyak 9 orang atau (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6 atau (14.2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu ragu sebanyak 15 orang atau (35.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan masi belum yakin dengan

hasil mereka yang di dapat dan belum maksimal sesuai dengan kerja mereka.

Tabel 4.18 Pernyataan X_{3.3} Apakah tunjangan berupa uang bonus atau tunjangan hari raya sudah sesuai yang di rasakan oleh Karyawan.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.6	16.6	11.8
	Tidak Setuju	11	26.1	26.1	20.4
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	2.8
	Setuju	4	9.5	9.5	17.7
	Sangat Setuju	6	14.5	14.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau (14.5%), setuju sebanyak 4 orang atau (9.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang atau (33.3%) dan sebanyak 11 orang atau (26.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 7 atau (16.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu ragu sebanyak 14 orang atau (33.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan atau bonus masih di anggap wajar karena kinerja yang di berikan perusahaan belum sesuai yang mereka harapkan.

d) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel motivasi (Y_{1.1}) dibentuk oleh 5 (Lima) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja (Y_{1.1}), Kuantitas kerja (Y_{1.2}), Disiplin Kerja (Y_{1.3}). Inisiatif (Y_{1.4}), Kerjasama (Y_{1.5}) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Pernyataan Y_{1.1} Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.2	14.2	11.8
	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	20.4
	Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	2.8
	Setuju	7	16.6	16.5	17.7
	Sangat Setuju	5	12.1	12.1	100.0

	Total	42	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (12.1%), setuju sebanyak 7 orang atau (16.6%), ragu-ragu sebanyak 10 orang atau (23.8%) dan sebanyak 14 orang atau (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6 atau (14.2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang atau (33.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih terdapat kesalahan dan masih kurangnya fokus dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.20 Pernyataan Y_{1.2} Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	21.4	21.4	15.8
	Tidak Setuju	12	28.5	28.5	25.6
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	19.1
	Setuju	2	4.7	4.7	2.2
	Sangat Setuju	5	12.1	12.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau (12.1%), setuju sebanyak 2 orang atau (4.7%), ragu-ragu sebanyak 14 orang atau (33.3%) dan sebanyak 12 orang atau (28.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 atau (21.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu ragu sebanyak 14 orang atau (33.3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan dengan melaksanakan tugasnya selalu tidak mencapai target yang di harapkan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4.21 Pernyataan Y_{1.3} Apakah anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.1	7.1	2.3
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	4.8
	Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	15.2
	Setuju	17	40.4	40.4	23.1
	Sangat Setuju	8	19.2	19.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau (19.2%), setuju sebanyak 17 orang atau (40.4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang atau (23.8%) dan sebanyak 4 orang atau (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3 atau (7.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau (40.4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan untuk bekerja sesuai SOP perusahaan dan aturan dari perusahaan.

Tabel 4.22 Pernyataan Y_{1.4} Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	9.7
	Ragu-Ragu	7	16.6	16.6	11.5
	Setuju	16	38.0	38.0	45.7
	Sangat Setuju	11	26.4	26.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau (26.4%), setuju sebanyak 16 orang atau (38.0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang atau (16.6%) dan sebanyak 5 orang atau (11,9%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3 atau (7.1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau (38.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan dalam

menjalankan tugas tanpa di atur dan selalu mempunyai inisiatif dalam bekerja tanpa di perintah.

Tabel 4.23 Pernyataan Y_{1.5} Anda mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	21.4	21.4	11.2
	Tidak Setuju	8	19.0	19.0	5.8
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	12.4
	Setuju	7	16.6	16.6	8.2
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau (7.3%), setuju sebanyak 7 orang atau (16.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang atau (35.7%) dan sebanyak 8 orang atau (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 atau (21.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu ragu sebanyak 15 orang atau (35.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya Karyawan masi di kategorikan minim untuk saling bekerjasama.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiappertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.24 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.69	4.219	.365	.411
X1.2	13.72	4.341	.379	.471
X1.3	13.98	4.707	.451	.363
X1.4	13.74	4.271	.377	.472
X1.5	13.43	4.251	.486	.568

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Tabel 4.24 menunjukkan dengan menggunakan pengolahan data SPSS 16 , dengan 5 butir pertanyaan dapat di terangkan bahwa nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* rata rata data dapat di lihat lebih besar dari > 0.30 maka dari variabel disiplin di nyatakansah atau valid, dan dapat di lanjutkan.

Tabel 4.25 Uji Validitas Motivasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.17	5.362	.437	.336
X2.2	14.07	4.702	.507	.361
X2.3	14.29	5.551	.442	.565
X2.4	14.07	4.800	.478	.383
X2.5	14.17	4.142	.420	.622

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Tabel 4.25 menunjukkan dengan menggunakan pengolahan data SPSS 16 , dengan 5 butir pertanyaan dapat di terangkan bahwa nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* rata rata data dapat di lihat lebih besar dari > 0.30 maka dari variabel disiplin di nyatakansah atau valid, dan dapat di lanjutkan.

Tabel 4.26 Uji Validitas Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.24	5.357	.402	.439
X3.2	14.36	5.308	.446	.543
X3.3	14.17	5.703	.444	.464

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Tabel4.26 menunjukkan dengan menggunakan pengolahan data SPSS 16 , dengan 3 butir pertanyaan dapat di terangkan bahwa nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* rata rata data dapat di lihat lebih besar dari > 0.30 maka dari variabel disiplin di nyatakansah atau valid, dan dapat di lanjutkan.

Tabel 4.27 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.57	5.861	.464	.593
Y2	14.57	5.080	.549	.544
Y3	14.76	5.991	.497	.666
Y4	14.45	5.278	.378	.636
Y5	14.40	6.100	.436	.607

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Tabel 4.27 menunjukkan dengan menggunakan pengolahan data SPSS 16 , dengan 5 butir pertanyaan dapat di terangkan bahwa nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* rata rata data dapat di lihat lebih besar dari > 0.30 maka dari variabel disiplin di nyatakansah atau valid, dan dapat di lanjutkan.

b. Pengujian Reliabilitas

Keandalan adalah tingkat presisi, presisi atau presisi ditunjukkan dengan mengukur instrumen. Elemen kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika respons seseorang terhadap kuesioner itu koheren. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja , (X₂) Motivasi (X₃) Kompensasi Dan Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	46.76	38.137	.684	.802
Motivasi	46.29	26.551	.606	.522
Kompensasi	53.10	38.283	.646	.599
Prestasi Kerja	45.79	24.855	.647	.487

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi dan Prestasi Kerja adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

7. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

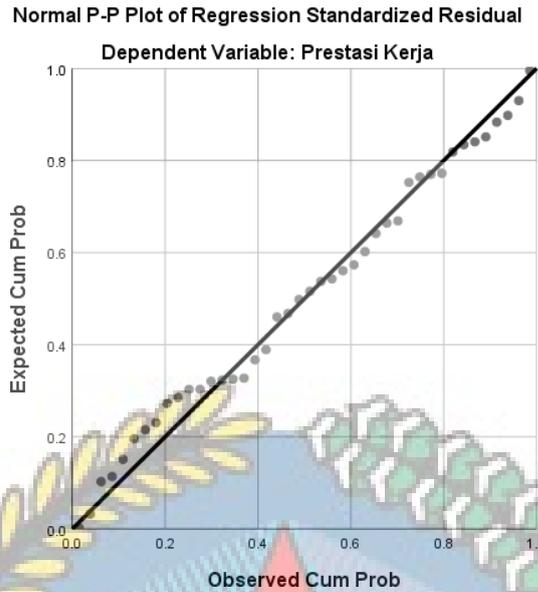
Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam regresi, mengganggu atau sisa variabel biasanya didistribusikan atau tidak. Model regresi yang baik dari distribusi data normal atau dekat normal.

1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

Tabel 4.29 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88381674
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.041
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

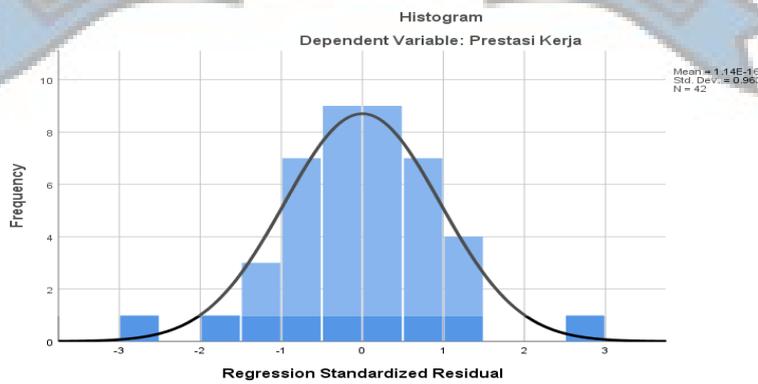
Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 $> 0,05$ nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di ujiberdistribusinormal.



Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka datadinyatakan normal.

2) Hasil Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan

untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

3) Hasil Uji Multikolienaritas

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolienaritas

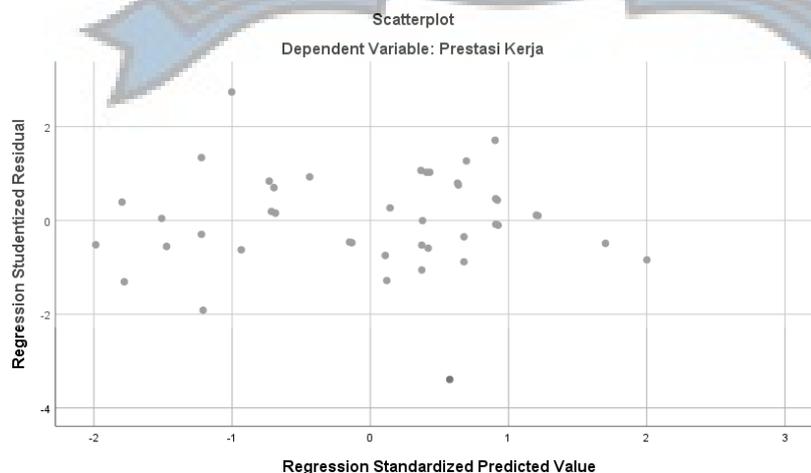
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.152	2.093		5.328	.000		
	Disiplin Kerja	.596	.095	.300	3.116	.002	.818	1.22
	Motivasi	.620	.144	.414	4.304	.000	.819	1.22
	Kompensasi	.401	.116	.257	2.593	.004	.774	1.29

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Prestasi Kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas

4) Hasil Uji Hetersokedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas

8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi, Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pengadilan Negeri Stabat". Model persamaanya adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X_2 = Motivasi (Independent Variabel)

X_3 = Kompensasi (Independent Variabel)

ϵ = *Error term*

Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11.152	2.093
	Disiplin Kerja	.596	.095
	Motivasi	.620	.144
	Kompensasi	.401	.116

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11.152 + 0,596 X_1 + 0,620 X_2 + 0,401 + e$$

a) Konstanta $\alpha = 11.152$

Berdasarkan nilai konstanta $\alpha = 11.152$ dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Prestasi Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka Prestasi Kerja sebesar 11.152 satuan.

b) $\beta_1 = 0,596$

Berdasarkan nilai regresi jika ada kebijakan terhadap Disiplin Kerja naik satu satuan maka Prestasi Kerja naik sebesar 0,596 satuan.

c) $\beta_2 = 0,620$

Berdasarkan nilai regresi jika ada kebijakan terhadap Motivasi naik satu satuan maka Prestasi Kerja naik sebesar 0,620 satuan.

d) $\beta_3 = 0,401$

Berdasarkan nilai regresi jika ada kebijakan terhadap Kompensasi naik satu satuan maka Prestasi Kerja naik sebesar 0,401 satuan.

9. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Tabel 4.32 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.255	3	64.085	17.123	.000 ^b
	Residual	142.222	38	3.743		
	Total	334.476	41			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi						

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat di ketahui Uji F menghasilkan F_{hitung} $17.123 > F_{tabel 2,97}$ ($n-k-1$ pada $k = 42-4-1 = 37$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Sehingga hipotesis (H_a) sebelumnya diterima.

b) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.33 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11.152		
	Disiplin Kerja	.596	.095	.300	3.116	.002
	Motivasi	.620	.144	.414	4.304	.000
	Kompensasi	.401	.116	.257	2.593	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_o (tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$. Tolak

H_o (terima H_a) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar $3.116 > 1.68$ ($n-k = 42 - 4 = 37$ pada $0,05/ 5\%$) dan

signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung Motivasi sebesar $4.304 > 1.68$ ($n-k = 42 - 4 = 37$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung Kompensasi sebesar $2.593 > 1.68$ ($n-k = 42 - 4 = 37$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perbandingan beberapa variabel dalam arti sempit. Slang adalah kemampuan variabel independen untuk berkontribusi pada variabel dependen berdasarkan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, dan jika hasilnya mendekati 0, berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Skor yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.675	.641	1.935
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,641 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti (64.1%) Prestasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 35.9% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Hipotesis H1

Berdasarkan hasil analisis hasil tes yang dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai regresi 3.116 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif pada kinerja, Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai dari variabel disiplin kerja (X1) dari 3,116 dengan nilai stabil 1,68 diketahui bahwa nilai T hitung > T tabel atau 3,11 >

1.116. Nilai signifikan variabel disiplin kerja (x1) adalah 0,002, di mana nilainya jauh lebih kecil dari ambang batas yang signifikan 0,05. Oleh karena itu, hasil tes merespons persamaan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan $Sig\ 0,002 < 0,05$. Lalu tolak H_0 (terima H_a). Karena itu dapat disimpulkan bahwa itu adalah efek penting dari disiplin kerja (X1) pada kinerja (Y) sebagai hasil dari hipotesis H1 yang bertuliskan sebagai berikut: "Disiplin kerja memiliki efek positif dan bermakna pada kinerja pengadilan distrik Stabat. "Telah diuji dan terbukti benar (terima kasih H_a).

2) Hipotesis H2

Hasil analisis hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai regresi 4304 yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan. Hasil uji t menunjukkan bahwa penipuan milik variabel motivasi (X2) dari 4 304 dengan nilai tegangan 1,68, diketahui bahwa kecepatan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau 4,68. Nilai signifikan dari variabel motivasi

(X2) sama dengan 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hasil tes merespons persamaan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Lalu tolak H_0 (terima kasih H_a). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian efek motivasi (X2) yang signifikan pada kinerja kerja (Y) sebagai hasilnya, hipotesis H1 yang bertuliskan sebagai berikut: "Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pekerjaan di Pengadilan Negeri Stabat "Telah diuji. dan dapat diterima terbukti benar (terima kasih H_a).

3) Hipotesis H3

Berdasarkan hasil analisis hasil uji dilakukan, diketahui bahwa variabel konvensi (X3) memiliki nilai regresi 2,594 yang menunjukkan bahwa konvensi memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan. Hasil uji t menunjukkan bahwa T_{hitung} milik 2.594 variabel konvensi (X3) dengan nilai T tabel 1,68 dikenal sebagai nilai $t_{count} > t_{tabel}$ atau 2,68. Nilai signifikan dari variabel konvensi (X3) adalah 0,004, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang yang signifikan 0,05. Akibatnya, hasil tes merespons persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Lalu tolak H_0 (terima kasih H_a). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian pengaruh signifikan dari Konvensi (X3) pada kinerja pekerjaan (Y) sebagai hasil dari hipotesis H1 yang bertuliskan: "Konvensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan di Kantor Pengadilan Distrik Stabat "telah diuji, dapat diterima dan terbukti benar (Ha diterima kasih)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

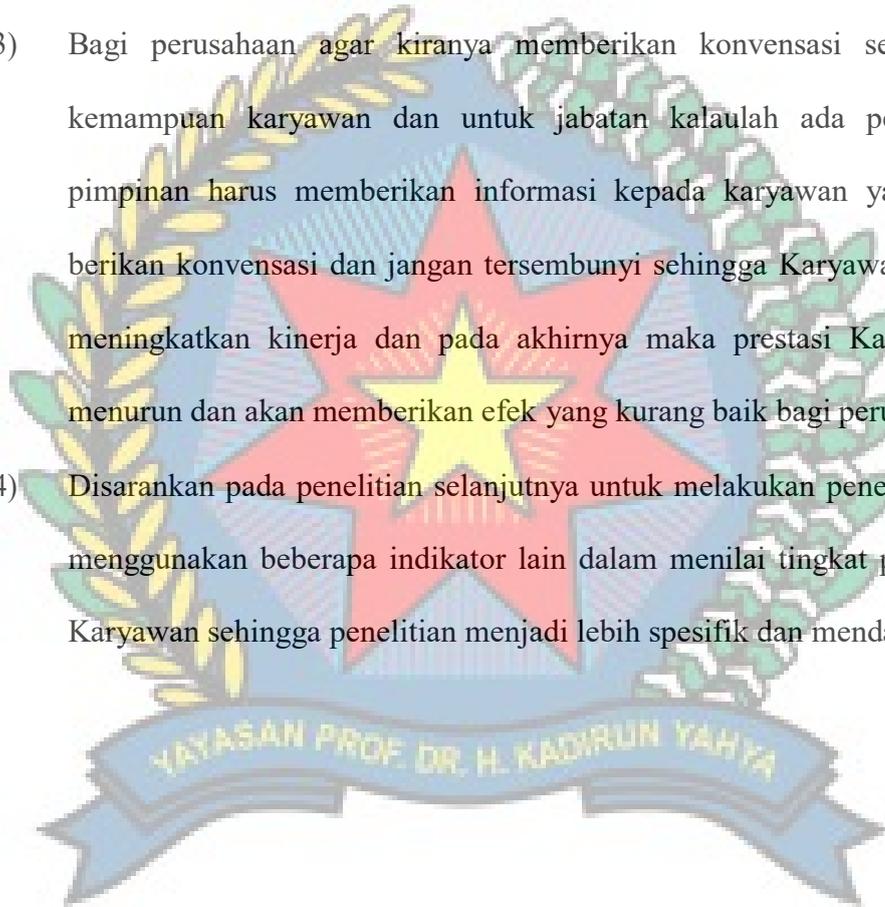
- 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat dengan besar nilai thitung > ttabel dengan sebesar $3.116 > 1,68$ sebesar dengan nilai signifikan sebesar 0,002.
- 2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat dengan besar nilai thitung > ttabel dengan sebesar $4.304 > 1,68$ sebesar dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
- 3) Konvensasi secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Stabat dengan besar nilai thitung > ttabel dengan sebesar $2.594 > 1,68$ sebesar dengan nilai signifikan sebesar 0,004.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

- 1) Bagi perusahaan agar selalu meningkatkan kedisiplinan Karyawannya seperti pemberian sanksi tegas terhadap segala bentuk keterlambatan. Bagi Karyawan agar selalu disiplin ketika bekerja, seperti selalu datang tepat pada waktunya dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus di tegur serta konsisten dalam waktu yang di beriak oleh perusahaan.

- 2) Bagi perusahaan agar selalu memberikan motivasi bagi Karyawan supaya meningkatkan prestasi karyawan yang tinggi, seperti pemberian imbalan dan tunjangan kepada karyawan. Bagi Karyawan selalu termotivasi mengerjakan pekerjaan supaya meningkatkan kualitas diri dan kinerja serta memahami situasi dalam bekerja maka terciptanya prestasi kerja yang lebih baik lagi.
- 3) Bagi perusahaan agar kiranya memberikan konvensasi sesuai dengan kemampuan karyawan dan untuk jabatan kalau ada peluang maka pimpinan harus memberikan informasi kepada karyawan yang layak di berikan konvensasi dan jangan tersembunyi sehingga Karyawan kurangnya meningkatkan kinerja dan pada akhirnya maka prestasi Karyawan akan menurun dan akan memberikan efek yang kurang baik bagi perusahaan.
- 4) Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa indikator lain dalam menilai tingkat prestasi kerja Karyawan sehingga penelitian menjadi lebih spesifik dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, E. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BARITO SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEF.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, J. S., & Netty, N. (2019, October). INFLUENCE OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. In *INTERNATIONAL CONFERENCE ON GLOBAL EDUCATION* (pp. 22-34).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkuprawira, S. (2018). *Mutasi Dan Rotasi Karyawan: Harap-Harap Cemas*.
- Manullang (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. cetakan ke 6*. Jakarta: PT.Rajawali Press. Moekijat.

- Manullang dan Pakpahan (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta., Bandung.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75-91.
- Pranata, A. W. F. D. (2014). Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. In *Seminar Nasional" Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dan Pasien dalam Perspektif UU No. 36 Tahun 2014"*. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Purwadi, E. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 7.
- Rivai, V., & Murni, S. (2016). *Education management: analisis teori dan praktik*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *The truth about managing people*. FT Press.
- Sardiman, A. M. (2014). Posisi IPS, Tantangan Masa Depan, dan Alternatif Baru. *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2).
- Sedarmayanti, H. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. *Seventh Printing*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN.
- Subekti, W. E. (2013). *Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Wonogiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wijaya, N. A., Purwanto, H., & Sulistiyowati, L. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1).

- Wirda, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. In *Proceeding*.
- Yusup, Y. (2020). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 27-33.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.

