

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi**

OLEH:

Nama : M. Nanda Avianto
Nim : 2000861201205
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
2025**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan Ini Komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan Bahwa Skripsi
Sebagai Berikut:

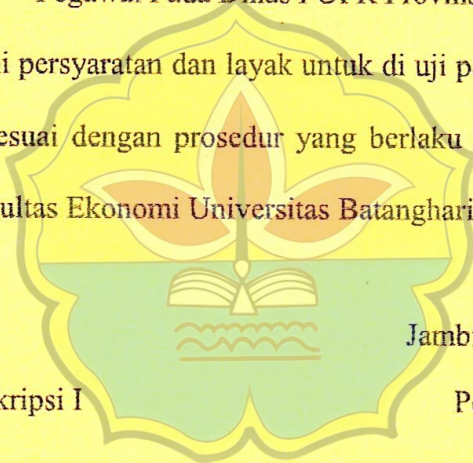
Nama : M. Nanda Avianto

Nim 2000861201205

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas PUPR Provinsi Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan
komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.



Jambi, agustus 2024

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Sakinah, AS, SE, MM

Khuluqon Azima, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

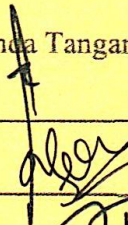
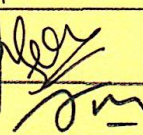
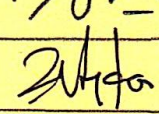
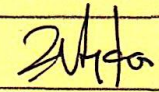
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi secara kompherensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis, 20 Februari 2025

Jam : 13.30 s/d 15.30 WIB

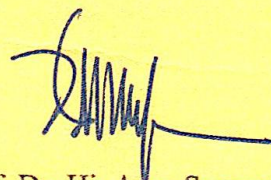
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Ketua	
Khuluqon Azima SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	
 Disahkan Oleh		

Dekan Fakultas Eknomi

Ketua
Program Studi Ekonomi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Nanda Avianto
Nim : 2000861201205
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Sakinah, AS, SE, MM
2. Khuluqon Azima, SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.



M. Nanda Avianto

M. Nanda Avianto

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR PROVINSI JAMBI”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Sukmanajaya dan Ibu saya Wardaniah dan keluarga-keluarga saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus. Sertateruntuk perempuan sekaligus pendamping hidup saya Aulia Murti yang selama ini telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini, terimakasih telah mendukung dan memberikan semangat.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pjs Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, Mak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas

Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Sudirman, SE, M.Ei, selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Sakinah, AS, SE, MM dan Ibu Khuluqon Azima SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengaraian serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Pimpinan beserta staf instansi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

ABSTRAK

M. NANDA AVIANTO/ 2000861201205/ MANAJEMEN/ 2024/ PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR PROVINSI JAMBI/ PEMBIMBING I Sakinah,AS,S.E.,M.M PEMBIMBING II Khuluqon Azimah,S.E.,M.M

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Jambi. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor PUPR Provinsi Jambi yang berjumlah 72 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Program analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 25.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi senantiasa berusaha menjalankan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dengan baik, dengan didukung beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Analisis data menggunakan model regresi linier berganda di dapatkan hasil bahwa disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan dimana $f_{hitung} 29.296 > F_{tabel} 3.13$ dan secara parsial variabel disiplin didapatkan $t_{hitung} 7.235 > T_{tabel} 1.99495$, variabel kompensasi di dapatkan $t_{hitung} 2.050 > T_{tabel} 1.99495$ yang artinya terdapat dampak signifikan antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja.

Hasil koefisien determinasi senilai 0,459 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 45.9%. Disamping itu sisanya senilai 54.1% disebabkan oleh unsur lain di luar variabel yang di gunakan dalam penelitian ini

Kata Kunci: Disiplin, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

M. NANDA AVIANTO/ 2000861201205/ MANAGEMENT/ 2024/ THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUPR SERVICE OF JAMBI PROVINCE/ SUPERVISOR I Sakinah,AS,S.E.,M.M SUPERVISORII Khuluqon Azimah,S.E.,M.M

Discipline is a management action to encourage its members to fulfill the demands of various provisions. Compensation is all income in the form of money, director indirect goods received by employees as compensation for services provided to the company. Performance is the result of work that has a strong relationship with the organization's strategic goals of consumer satisfaction and providing economic contributions.

This research aims to determine and analyze the influence of discipline and compensation on employee performance at the Jambi Province PUPR Service. The method in this research is quantitative and uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 72 employees of the Jambi Province PUPR office using random sampling techniques. The analysis program used in this research is SPSS version 25.

The Jambi Province Public Works and Public Housing Service always tries to implement the Jambi Province Governor's Regulation Number 13 of 2021 concerning the Duties and Functions of the Jambi Province Public Works and Public Housing Service well, supported by several factors that influence the success of the Jambi Province Public Works and Public Housing Service in carry out its duties and functions.

Data analysis using a multiple linear regression model resulted in the result that discipline and compensation on employee performance simultaneously had a significant effect where f count was $29,296 > F$ table 3.13 and partially the discipline variable obtained t count was $7,235 > T$ table 1.99495, the compensation variable was obtained t count as many as $2,050 > T$ table 1.99495, which means there is a significant impact between discipline and compensation on performance.

The coefficient of determination result is 0.459, which means that the results state that the discipline and compensation variables are able to explain the performance variable by 45.9%. Besides that, the remaining 54.1% is caused by other elements outside the variables used in this research.

Keywords: Discipline, Compensation, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno 2011:16). Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

Menurut Bangun (2012:4) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat merupakan kantor dinas milik pemerintah yang bergerak dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berada di provinsi Jambi. Kedudukam Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada di Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab langsung Gubernur melalui Sekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembangunan infrastruktur/sarana

dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang BinaMarga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pengendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat.

Terdapat jumlah pegawai yang ada pada Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi selama periode 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Dinas
PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Presentase Pengembangan (%)
2019	286	-
2020	284	0,69
2021	269	5,28
2022	260	(3,34)
2023	263	(1,15)

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pupr prov jambi pada tahun 2020 terjadi penurunan sebanyak 2 orang atau sebesar 0,69 % dan ditahun 2021 terjadi penurun seebanyak 15 orang atau sebesar 5,28 % Ditahun 2022 terjadi lagi penurunan pegawai sebanyak 9 orang atau sebanyak 3,34% dan di

tahun 2023 terjadi peningkatan pegawai sebanyak 3 orang atau sebanyak 1,15%, secara keseluruhan menjadi 263 orang.

Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan. Disiplin dari para pegawai sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin yang baik diharapkan pegawai akan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Dan apabila disiplin dari karyawan relatif rendah, maka besar kemungkinan aktifitas perusahaan akan dapat terganggu karena rendahnya kinerja dari pegawai. Menurut Siagian Sondang P (2015:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan disiplin yang baik dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama sebuah perusahaan memiliki disiplin yang baik, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan atau anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas perusahaan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang penting dalam mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja penuh disiplin yaitudengan mentaati peraturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja karyawan. Terdapat data perkembangan persentase kehadiran pegawai yang digabungkan dengan nilai kinerjanya pada Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi tahun anggaran 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Keterangan					Kehadiran (%)
				H	I	S	TK	WF H	
2019	286	245	70070	61404	7308	541	817	-	87.63
2020	284	249	70716	62854	6289	798	775	-	88.88
2021	269	237	63753	56694	921	834	947	4367	88.92
2022	260	250	65000	52650	3900	1300	650	6500	81.00
2023	263	260	68380	55435	4170	1530	945	6300	81.00

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diperoleh informasi bahwa masih rendah kehadiran pegawai hal itu dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yang rata-ratanya masih dibawah 90% kurun waktu 2019-2023 sehingga dapat mempengaruhi kredibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu saja tidak baik karnadapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan lain-lain. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:109).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, maupun non yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non- diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas prestasi kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Tabel data kompensasi pegawai pada Dinas Provinsi Jambi tahun

2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kompensasi Pegawai Dinas
PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-
2023

Uraian		TAHUN				
		2019 (Rp)	2020 (Rp)	2021 (Rp)	2022 (Rp)	2023 (Rp)
Gaji pokok	Kadis	8.560.577	8.609.323	8.662.308	8.719.900	8.856.700
	Kabid	5.816.518	5.816.868	5.887.900	5.951.400	6.025.600
	Kasubag	4.594.391	4.646.077	4.702.258	4.763.324	4.829.700
	Staff	4.608.217	4.661.106	4.718.593	3.781.080	3.849.000
Insentif	Kadis	8.395.150	8.395.150	8.395.150	8.395.150	8.395.150
	Kabid	5.100.568	5.100.568	5.100.568	5.100.568	5.100.568
	Kasubag	3.155.058	3.155.058	3.155.058	3.155.058	3.155.058
	Staff	2.199.656	2.199.656	2.199.656	2.199.656	2.199.656
Bpjs	Kadis	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Kabid	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Kasubag	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Staff	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa gaji pokok yang diterima oleh pegawai dinas PUPR Prov. Jambi mengalami kenaikan sebesar 8% per tahun 2019-2023 hal ini seharusnya bisa berdampak positif dalam memotivasi kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh

pekerjadalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012:15) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh sesorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, suntoro (dalam Nawawi, 2015:212).

Untuk melihat tingkat kinerja yang di hasilkan PUPR Provinsi Jambi dapat di lihat dari jumlah target yang ada. Berikut ini adalah jumlah untuk melihat tingkat kinerja yang di hasilkan dinas PUPR Provinsi jambi tahun 2023

Tabel 1.4
Target Dan Realisasi Kinerja Dinas PUPR
Provinsi Jambi Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target %	Realisasi %	Persentase %
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya jalan Provinsi dalam kondisi mantap	Persentase jalan provinsi dalam kondisi mantap	persen	83,23	78,99	94,90%
2	Berfungsinya jaringan irigasi, rawa, dan jaringan pengairan lainnya.	Persentase tercapainya kualitas pengelolaan SDA terpadu pada tahun berkenaan	Persen	49,61	49,04	98,89
		Persentase luas baku daerah irigasi yang terairi	persen	86,01	62,80	73,01
3	Penurunan lingkungan kumuh	Persentase penurunan jumlah kawasan permukiman kumuh.	Ha	172	0	0 Ha
4	Meningkatnya Penataan Bangunan Gedung Untuk Kepentingan Strategis Daerah Provinsi	Persentase Pembangunan Bangunan dan Gedung Strategis Provinsi	Persen	25	45,00	100
5	Tersedianya sumber air baku bagi masyarakat untuk mendukung universal akses	Proporsi Rumah Tangga dengan Akses Berkelanjutan Terhadap Air Minum Layak, Perkotaan dan Perdesaan	persen	79,08	79,19	100
6	Penyelenggaraan pelatihan tenaga ahli konstruksi	Rasio Tenaga Kerja konstruksi yang terlatih di wilayah Provinsi yang dibuktikan dengan sertifikat pelatihan ahli.	Persen	47	100	100
7	Akuntabilitas kinerja pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Persen	91,6	91,3	99,67

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas Dinas PUPR Provinsi Jambi memiliki indikator sasaran kinerja yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis serta target kerja Dinas PUPR Provinsi Jambi. Pada tahun 2023, indikator sasaran kerja telah memenuhi target yang ditetapkan (tercapai $\geq 100\%$) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 97,74%, atau melampaui dari target yang ditetapkan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung menurun selama 5 tahun terakhir.
- 2) Tingkat kehadirannya pegawai rata-rata masih dibawah 90% selama tahun 2019-2023.
- 3) Berdasarkan tabel 1.3, Insentif tidak mengalami kenaikan selama tahun 2019-2023 pada dinas PUPR Provinsi Jambi
- 4) Masih terdapat target dan realisasi yang belum tercapai pada tahun 2023 di dinas PUPR Provinsi Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai pada dinas PUPR

Provinsi Jambi.

- 2) Bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada dinas PUPR Provinsi Jambi.

1.4. Tujuan Penelitian

Bersasarkan dari rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran disiplin, kompensasi dan kinerja pegawai pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada dinas PUPR provinsi jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kinerja terhadap pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian karya ilmiah akan dapat pula menjadi bahan pembelajaran

bagi para halayak yang membaca hasil karya ilmiah ini dan Sebagai bahan masukan maupun pertimbangan kepada pihak perusahaan terhadap pentingnya disiplin untuk tujuan yang akan di capai di perusahaan dengan mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat Bagi Penulis

Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengetahui cara penulisan karya tulis ilmiah yang telah di dapatkan dalam penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Provinsi Jambi.



BAB II

Tinjauan Pustaka Dan Metode Penelitian

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. (Susan, 2019:33)

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali (2012:20) faktor jalannya organisasi adalah manajemen. Tanpa adanya manajemen, sebuah organisasi hanya sebuah perkumpulan yang tidak akan menghasilkan apa-apa, mudah bubar, dan mati. Manajemen menjadi penentu keberhasilan organisasi yang dijalankan. Manajemen yang baik akan berakibat kepada efektifitas dan efisiensinya kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa inti dari organisasi adalah manajemen, dan inti dari manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan.

Menurut T. Hani Handoko (2012:10) Manajemen dapat didefinisikan dengan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai

tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau EKANBA kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).

Menurut Fathoni (2012:23) Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi baik organisasi bisnis, sosial, pemerintahan, dan sebagainya. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen menurut Terry dan Rue (2011:1) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud maksud yang nyata. Pengertian manajemen proses perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengawasan usaha usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya, organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Menurut Henri Fayol dalam bukunya Said (2017:37) menjalankan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang

akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi. Sebagai contoh dalam organisasi pemerintahan, perencanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) merupakan salah satu bentuk perencanaan yang disusun oleh pihak manajemen untuk memprediksi anggaran yang dibutuhkan selama satu tahun ke depan dan untuk memprediksi pendapatan yang akan diterima selama periode satu tahun.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Topik yang menarik dalam pembahasan manajemen adalah topik kepemimpinan dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai

penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi sebuah organisasi sebagai *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang

telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

Menurut Fayol dalam Safroni (2012:47), fungsi-fungsi meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan Fungsi Manajemen menurut (Edison, 2016:58) mendefinisikan manajemen yaitu suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder."

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Nanag Tegar (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat secara maksimal.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. MSDM menangani SDM yaitu orang-orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi memiliki berbagai macam pengertian, dari beberapa sumber tulisan mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis memfokuskan fungsi Sumber Daya Manusia yang lebih sederhana dan lebih aplikatif untuk organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:21), fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

b. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar

mengerjakan semua tugas dengan baik.

c. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mereka menaati peraturan organisasi dan bekerja sama sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tingkat perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.3. Konsep Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2015: 86) istilah disiplin yang sering dipakai memiliki arti sebuah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Oleh sebab itu, dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, begitu pula sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja pada karyawan rendah maka, dikhawatirkan menghambat keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:115) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat

peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen. suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

2.1.3.1. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Helmi (2016:134) terdapat dua jenis disiplin kerja berdasarkan terbentuknya yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok yaitu:

1) Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas. Disiplin diri juga diartikan sebagai disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri berwujud pada kontrol terhadap tingkah laku yang berupa ketaatan terhadap peraturan baik yang ditetapkan sendiri maupun oleh pihak lain. Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

2.) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, bagaimana disiplin kelompok terbentuk. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri

karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Karyawan juga dituntut untuk mampu mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan kerja sehingga hal ini menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Pimpinan juga bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini pimpinan berusaha agar karyawan mengetahui dan memahami standar yang berlaku, karena apabila karyawan tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk mereka lakukan, perilaku mereka cenderung tidak menentu dan salah arah.

Sedangkan menurut Moenir (2016:95) ada 2 jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan jasa sesuai kehendak organisasi, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Misalnya disiplin terhadap jam kerja.

2. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Keempatnya ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai

akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

2.1.3.3. Dimensi Disiplin Kerja

Pentingnya peran disiplin kerja bagi karyawan sehingga banyak organisasi

melakukan riset yang hasilnya dapat memperoleh rekomendasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2015:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi antara lain adalah:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Taat terhadap aturan waktu merupakan parameter untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi ketaatan pegawai maka semakin baik tingkat ketaatannya

2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi.

Taat terhadap peraturan organisasi merupakan tolak ukur disiplin terhadap aturan yang ada, maka semakin tinggi mentaati peraturan organisasi maka semakin tinggi integritas pegawai terhadap organisasi.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan.

Taat pada aturan perilaku merupakan taat dalam aturan bekerja dan pedoman kerja sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.

4. Taat Terhadap Norma Aturan

Taat terhadap norma aturan adalah mentaati norma-norma pada lingkungan baik lingkungan pada internal maupun eksternal yang harus ditaati dan diikuti.

Menurut Rivai (2019:335) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti:

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kejadian akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.

4. Bekerja Etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas.

Sedangkan Menurut Afandi (2016:110) dimensi disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi

1. Dimensi Ketaatan Waktu

Ketaatan waktu kerja merupakan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan wajib ditaati oleh semua pegawai

2. Dimensi Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merupakan keseriusan dan integritas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:94) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu, terdiri dari indikator :

- a. Jam masuk kerja
- b. Jam istirahat
- c. Jam pulang kerja

2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian
- b. Bertingkah laku dalam bekerja

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan

4. Taat Terhadap Norma Aturan

- a. Taat terhadap norma aturan

Menurut Rivai (2019:335) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti:

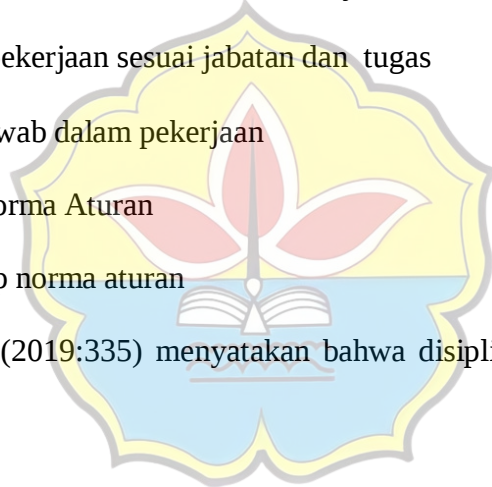
1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja.



Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.

4. Bekerja Etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) terdapat lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

Sedangkan Menurut Malayu (2016:44) bahwa, indikator disiplin yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

a. Absensi Tenaga Kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ditempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan, Adapun sebab dari adanya absensi antara lainya alpa, izin, sakit.

b. Adanya Keterlambatan Kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, missal malas atau meninggalkan tempat kerja.

c. Perputaran Tenaga Kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

d. Sering Terjadi Kesalahan

Sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor diluar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan sebagainya.

2.1.4. Konsep Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula

bersifat tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela (2019: 447) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Bangun dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2018: 152) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas

pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi adalah balas jasa finansial dan non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan menggunakan pertimbangan misalnya pendidikan, jabatan, kinerja, atau lamanya bekerja. Pengertian ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk balas jasa yang bersifat tunai maupun non tunai dengan mempertimbangkan pengalamannya.

2.1.4.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu :

- 1) Upah, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- 2) Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- 4) Insentif, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu :

- 1) Program asuransi, jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka.
- 2) Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.
- 3) Bayaran saat tidak masuk kerja, dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas serta asuransi pengangguran.

2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Ada beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi menurut Umi Farida (2017: 205), yaitu :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi dapat menjalin ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan, disitu karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan Kerja

Kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi Jika

Kompensasi yang di berikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas Karyawan

Pemberian kompensasi yang adil dan layak maka stabilitaskaryawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2017:225) ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Produktivitas

Produktivitas mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan mereka, agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal bagi perusahaan.

2) Kemampuan Perusahaan Untuk Membayar

Kompensasi yang diperoleh karyawan sejalan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi pada karyawan, jika perusahaan tersebut tidak mampu.

3) Kesiapan Untuk Membayar

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk bersedia memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki karyawan handal dan berprestasi. Namun, disisi lain ada tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi, meskipun perusahaan tersebut mampu untuk memberikan.

2.1.4.4. Dimensi Kompensasi

Dimensi-Dimensi Kompensasi Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi langsung (berbentuk uang) terdiri dari

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam jangka panjang, seperti tunjangan hari raya, liburan dan sebagainya.

2. Kompensasi tidak langsung (tidak berbentuk uang) terdiri dari

a. BPJS Ketenagakerjaan

Merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya

menggunakan mekanisme asuransi sosial.

b. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti, pakaian seragam, tempat parkir khusus, ruang istirahat.

Sedangkan menurut Edison dkk (2017) kompensasi memiliki dimensi yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan, yang masing-masing memiliki komponennya sendiri-sendiri.

1. Kompensasi Normatif

Kompensasi normatif adalah kompensasi minimal yang harus diterima, yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap, dan komponen tetap lainnya seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Kompensasi normatif ini terdiri dari :

1. Gaji atau Upah

Gaji atau upah merupakan komponen yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap lainnya seperti yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia.

2. Kesehatan (BPJS)

Kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti kecelakaan saat bekerja dan juga jaminan perlindungan dan kesehatan yang juga sudah diatur dalam undang-undang tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

3. Tunjangan Hari Raya Atau Keagamaan

Tunjangan ini merupakan tunjangan tetap yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran karyawan dalam bekerja seperti tunjangan hari raya idul fitri.

2. Kompensasi Kebijakan

Kompensasi kebijakan adalah kompensasi yang didasari oleh kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.

1. Tunjangan Profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarannya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus.

2. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan gaji atau upah minimum. Yang dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Seperti uang makan, uang transport, uang kehadiran, bonus, dan insentif.

3. Liburan

Liburan ini biasanya dilakukan sekali setahun oleh perusahaan baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 118), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasinya di atas prestasi standar.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap keuntungan yang ditawarkan pada karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang, jasa kesehatan dan liburan.

Menurut Sihotang (2012:235) kompensasi yang baik harus mengandung dua indikator, yaitu :

1. Tanggap terhadap situasi dan perkembangan organisasi dan pasar kerja
2. Mampu memotivasi Pegawai untuk lebih produktif dan semangat dalam mengembangkan organisasi.

Sedarmayanti (2014:239) mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik haruslah memiliki ciri-ciri atau indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan internal, artinya bahwa posisi yang lebih banyak

persyaratannya atau orang yang lebih cakap memiliki kompensasi yang lebih besar

2. Memiliki keadilan eksternal, memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan pasar kerja atau organisasi lainnya.

2.1.5 Konsep Kinerja

. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Edison (2016: 190), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Sedarmayanti (2017:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat

dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) "Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). Sedangkan menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

2.1.5.1 Faktor – Faktor Kinerja

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor – faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan

efektifitas manajernya. Menurut Wirawan (2014:152) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 –120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan

sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan Menurut Dessler (2015:220) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.1.5.2 Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari: Kualitas, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) suatu kinerja.

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyebaran pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Rivai (2015:98), terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam dimensi kinerja pegawai. Hal-hal tersebut antara lain:

1) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

2) Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian

Dalam pencapaian sasaran kerja yang efektif dan dapat diukur, kinerja berorientasi pada hasil dan dalam Batasan waktu tertentu.

3) Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Suatu keadaan dimana organisasi mengkoordinasi para pegawai agar dapat menyelesaikan masalah-masalah mereka terkait dengan pekerjaan sesuai dengankemampuan yang mereka miliki.

4) Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan.

Dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi individu yang cocok bagi suatu jenis atau tingkat khusus dari pekerjaan dalam lingkup organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi dalam menyebarkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

4. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

5. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing

6. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

7. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Dharma (2013 :34) menyatakan bahwa ukuran yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
 2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
 3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan
- Sedangkan Indikator-indikator pada kinerja pegawai Menurut Rivai (2015:99) dapatterbagi sebagai berikut:

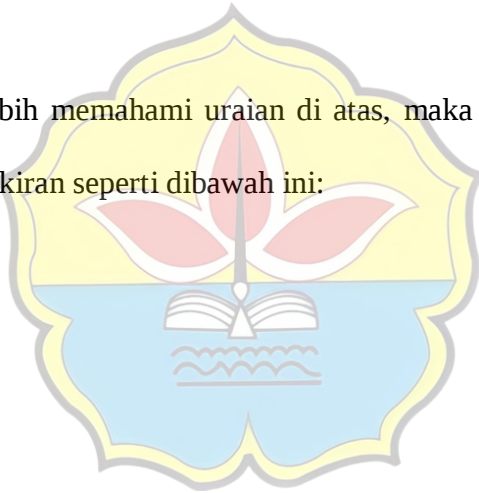
1. Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan

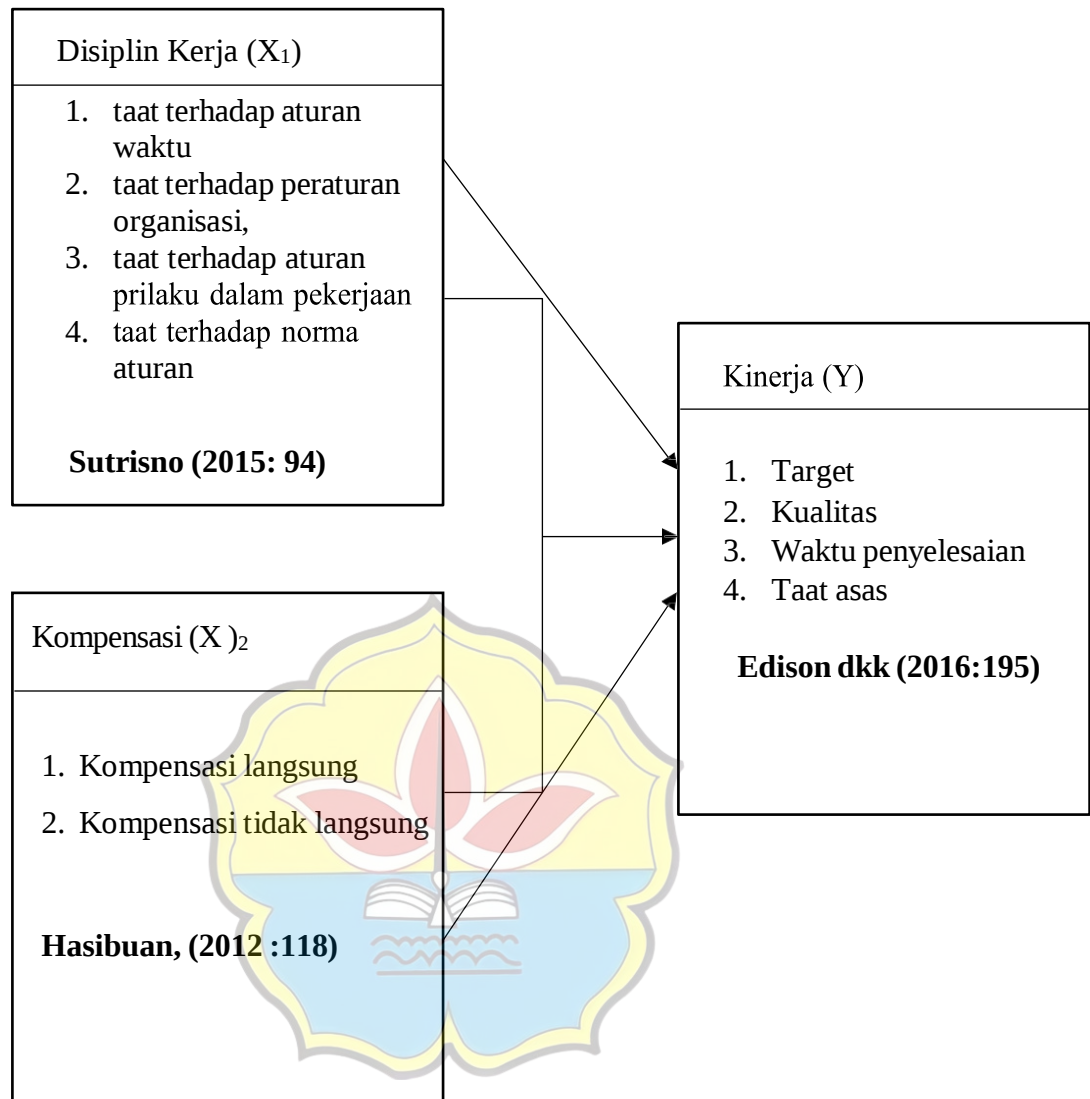
2. Terukur dalam bekerja
3. Berorientasi pada hasil
4. Waktu penyelesaian
5. Dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk dapat lebih memahami uraian di atas, maka digambarkan dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti dibawah ini:





Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis Penelitian

1. Diduga Disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pada dinas PUPR Prov. Jambi baik dan tinggi.

2. Diduga Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan pada dinas PUPR Prov. Jambi.
3. Diduga disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial pada dinas PUPR Prov. Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Didalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:207), deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

2.2.2 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut sugiyono (2019:207), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data pada kantor PUPR Provinsi jambi menggunakan kusioner. Sumber daya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan Kantor PUPR Provinsi Jambi
2. Kuisiener yang diberikan berbentuk pertanyaan dan alternatif pertanyaan sudah tersedia, responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam menyusun laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

a. Kuisoner

Kuisoner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikandaftar pertanyaan kepada para pegawai sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

b. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada instansi yang bersangkutan.

c. Wawancara (*interview*)

Dengan melakukan wawancara langsung kepada bagian-bagian atau pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu dengan mengumpulkan data teoritis dengan cara membaca berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topic dan masalah yang

dibahas.

2.2.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 :80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu: Pegawai Kantor PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi yaitu berjumlah 263 orang,

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 82) Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Penggunaan sampel menggunakan teknik simple random sampling dimana teknik penentuan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Total sampel keseluruhan jumlah populasi 72 penentuan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+n(e)^2}$$

Dimana n = Jumlah sampel N
= Ukuran populasi

E = Batas toleransi

pengambilan sampel (10%) Contoh

Perhitungan

$$n = \frac{263}{1+263(0,1)^2}$$

$$n = \frac{263}{3,63} = 72$$

Setelah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka tahap yang selanjutnya dilakukan yaitu memeriksa dan mengelompokkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas pada data tersebut. Karena hasil data skala likert merupakan data ordinal sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana membutuhkan data interval. Maka data yang terkumpul perlu diubah terlebih dahulu kedalam data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

2.2.5 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apaah tingkat perlehan nilai (skor variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Menurut Umar (2013:225)

bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, rumus yang digunakan adalah: Rentang skala

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ &= 1 \times 72 \\ &= 72\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ &= 5 \times 72 \\ &= 360\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Dimana :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah

alternatif

jawaban RS =

$$\frac{72 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = 57,6$$

$$72 - 129,5 = \text{Sangat tidak baik/sangat rendah}$$

129,6 – 187,1 = Tidak baik/Rendah

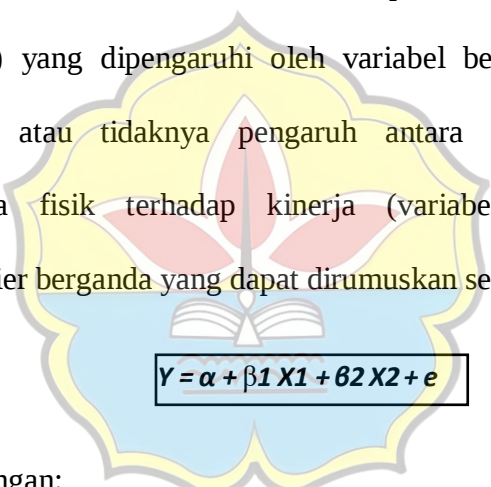
187,2 – 244,7 = Cukup baik/Cukup Rendah

244,8 – 302,1 = Baik/tinggi

302,2 – 360 = Sangat Baik/ Sangat Tinggi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja (variabel dependen) digunakan analisisregresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:


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

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

yang diprediksikana = Konstanta regresi linear

X1 = Variabel Disiplin

β_1 = Koefisien regresi Disiplin X2

= Variabel Kompensasi

β_2 = Koefisien

Regresi

$$\begin{aligned} &\text{Kompensasi} = \\ &\text{Tingkat kesalahan} \\ &/ \text{error} \end{aligned}$$

c. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (sugiyono, 2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 72 pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibitas

Menurut Ghazali (2020:66) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan

penelitian yang sedang dijalankan.

Menurut Ghazali (2016:47) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, menurut Ghazali (2016:48) suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ dan apabila nilai Cronbach Alpha's $< 0,70$ penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2016: 154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan:

- 1) Data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
- 2) Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

(Ghozali2016:154), jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independenyang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:139). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada untuk tidaknya heteroskedastisitas didalam modelregresi dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

e. Koefisien determinasi

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi.

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

f. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model regresi linier berganda diatas, untuk membuktikan apakah variabelvariabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen, kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2011:52).

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengukur adanya pengaruh simultan antara variabel Disiplin (X1) dan Tunjangan (X2) terhadap tingkat Kinerja (Y). Uji F dilakukan dengan

melakukan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Jika nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka, dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 $R^2 = r^2 \times 100\%$ 75 diterima, maka berarti adanya pengaruh secara bersama-sama antara Disiplin (X1) dan Tunjangan (X2) terhadap tingkat Kinerja karyawan (Y).

2. Uji Pengaruh Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2020:66) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Profitabilitas (X_1), Solvabilitas (X_2) dan Ukuran Perusahaan (X_3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Audit Delay (Y). Ghazali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

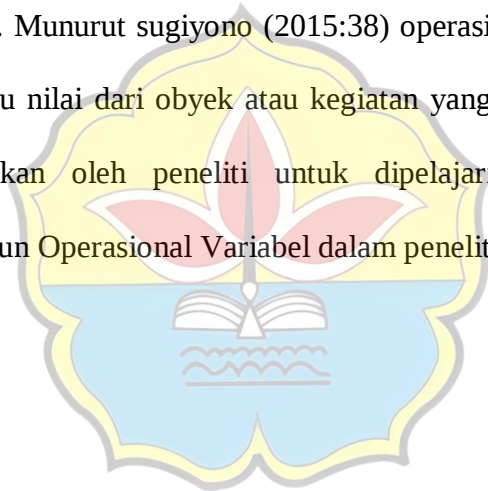
1. Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka secara parsial

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.2.7 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019: 69) variabel independent (bebas), adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sementara itu, variabel dependent (terikat) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independent (bebas). Menurut sugiyono (2015:38) operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variable tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah -



Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang ketaatan (Kepatuhan) seseorang kepada peraturan yang sudah di cadangkan oleh organisasi (Sutrisno,2015:94)	1.Taat terhadap aturan waktu	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja	Ordinal
		2. Taat terhadap peraturan	4. Cara berpakaian 5. Bertingklaku dalam bekerja	Ordinal
		3. Taat terhadap aturan prilaku	6. Melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas 7. Tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
		4. Taat terhadap norma aturan	8. Taat terhadap norma aturan	Ordinal
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada Perusahaan Hasibuan, (2012:118)	1.Kompensasi langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Intensif 4. Tunjangan	Ordinal
		2.Kompensasi tidak langsung	1. BPJS Ketenagakerjaan 2. Fasilitas	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison dkk (2016:195)	1.Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketentuan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		2. Kualitas	3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 4. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal
		3. Waktu penyelesaian	5. Tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya 6. Melakukan hubungan bai kantar karyawan	Ordinal
		4. Taat asas	7. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 8. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan	Ordinal

Tabel 2.1. Operasional Variabel BA

B III

GAMBARAN UMUM DINAS PUPR PROVINSI JAMBI

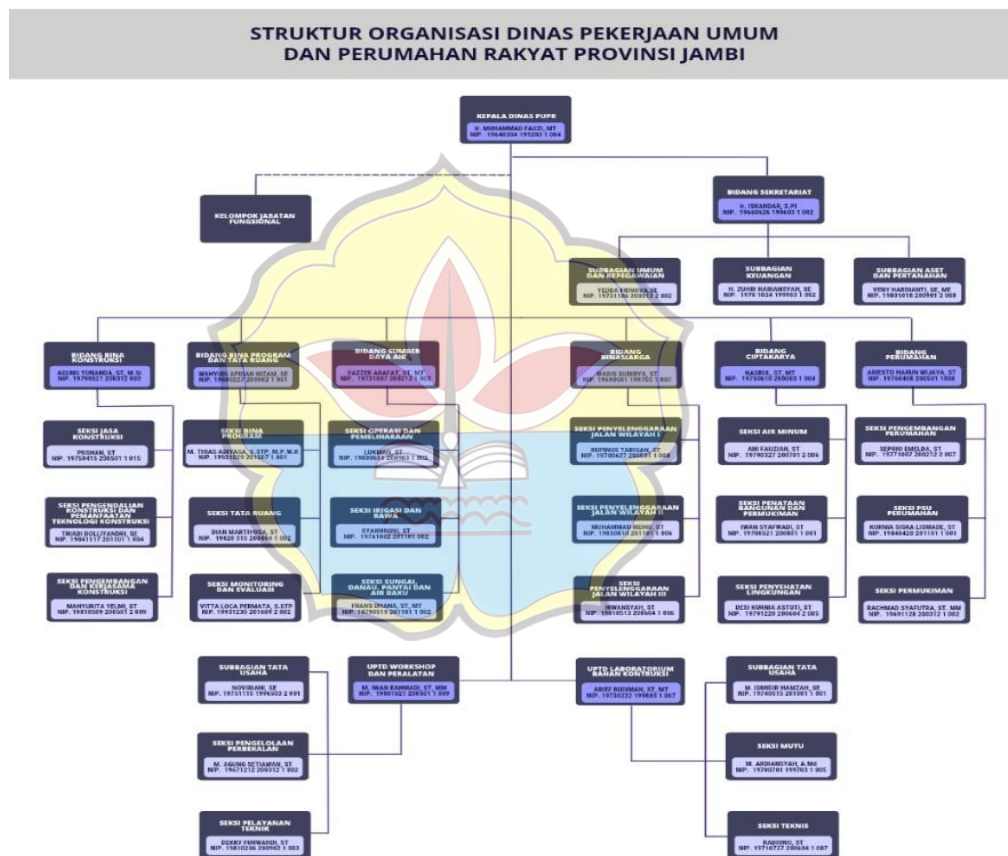
3.1. Sejarah umum

Keputusan Presiden No.82 tahun 1971 tanggal 29 November 1971 (yang ditetapkan sebagai hari lahirnya Kopri) secara hukum Korps Pegawai Republik Indonesia (KOPRI) merupakan suatu organisasi profesi yang beranggotakan Pegawai Negeri Sipil baik Kementrian/Lembaga non kementrian. Periode 1971- 2004 dimasa pemerintahan orde baru kopri itu hanya sebagai alat politik pemegangkekuasaan, bahkan pada setiap musyawarah Nasional Kopri, diputuskan bahwa organisasi Kopri harus menyalurkan aspirasi politiknya pada partai tertentu. Begitupun Kopri di kementrian PUPR pada masa lalu belum terdengar gaungnya bahkan kegiatan-kegiatannya masih kurang terasa manfaatnya, kesannya hanya memungut iuran dari anggota yang tujuannya dari pemungutan tersebut kurang jelas, hingga akhirnya Kopri *Vacum* semenjak kepemimpinan Presiden Gusdur.

Berdasarkan Kepres No. 82 Tahun 1971 maka Kopri secara defacto/dejure sudah terbentuk di kementrian PU pada masa itu. Namun sepanjang perjalanan sejak berdirinya dari tahun 1971 secara resmi dan kepengurusan serta keanggotaan kopri kementrian PUPR, baru tahun 2004 (pada saat itu masih departmen kimoraswil) resmi terbentuk dan dilantik oleh Ketua Umum DPP Kopri Nasional. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.2 Struktur Organisasi Kantor Dinas PUPR Provinsi jambi

Dinas PUPR Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Dinas PUPR Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Jambi

3.3 Visi Dan Misi Dinas Pupr Provinsi Jambi

Adapun visi dan misi pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Jambi , dan ini sudah

mendasar sehingga tidak mungkin sebuah organisasi didirikan tanpa adanya visi dan misi. Visi merupakan gambaran besar, tujuan utama dan cita-cita suatu perusahaan, instansi, pribadi atau organisasi di masa depan. Sedangkan misi merupakan penjabaran atau langkah- langkah yang akan dilakukan untuk mencapai/mewujudkan visi tersebut. berikut visi dan misi

1. Terselenggaranya kualitas pelayanan prasarana jalan provinsi.
2. Terwujudnya kualitas sumber daya air yang fungsional dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya penataan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman kumuh.
4. Terselenggaranya Penataan bangunan gedung.

3.4 Tugas dan Fungsi Bidang Perumahan

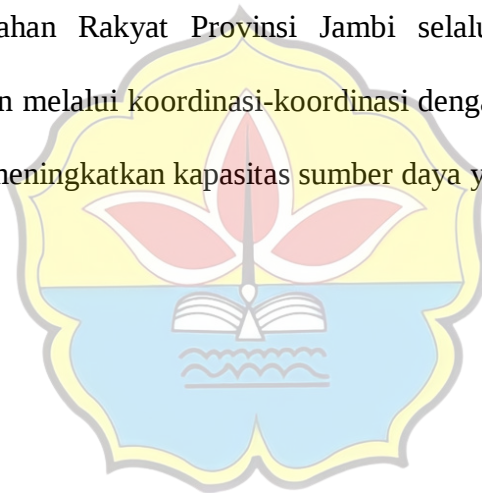
Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Gubernur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut: Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai tugas

melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Gubernur sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
3. Pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional, pemantauan dan evaluasi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi senantiasa berusaha menjalankan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dengan baik, dengan didukung beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Secara umum, perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama adalah terpenuhinya kuantitas dan kualitas Sumber Daya Aparatur, dan

yang kedua adalah sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi. Pihak yang paling berpengaruh terlibat dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah saat ini mencakup pemerintah dan masyarakat (termasuk di dalamnya wakil rakyat). Sementara itu, dinamika yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah adalah proses politisnya dibandingkan proses teknokratisnya. Memperhatikan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi selalu berusaha meningkatkan kapasitas perencanaan melalui koordinasi-koordinasi dengan stakeholder yang terkait dan selalu berusaha meningkatkan kapasitas sumber daya yang dimiliki.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini setelah di sebar kuesioner kepada 72 orang pegawai pada kantor Dinas PUPR Provinsi Jambi di dapatkan karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi yang berjumlah 72 orang. Di bawah ini merupakan karakteristik responden yang di jadikan sampel, adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Di bawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	38	53
2	Perempuan	34	47
Total		100	100

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas di peroleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki laki sebanyak 38 orang atau 53% dan perempuan sebanyak 34 orang atau 47%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Di bawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA/Sederajat	11	15
2	D3	21	29
3	S1	24	34
4	S2	16	22
Total		72	100

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas di peroleh hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat berjumlah 11 orang atau 15%, D3 berjumlah 21 orang atau 29%, S1 berjumlah 21 orang atau 34% dan S2 berjumlah 16 orang atau 22%, dengan kata lain dari 100% responden pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 yang berjumlah 16 orang atau 64%..

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dibawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1	< 1 Tahun	3	4,17
2	1-5 Tahun	26	36,11
3	5-10 Tahun	32	44,44
4	10-25 Tahun	11	15,28
Total		72	100

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas di peroleh hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 4,17%, 1-5 tahun sebanyak 26 orang atau 36,11%, 5-10 tahun sebanyak 32 orang atau 44,44% dan 10-25 tahun sebanyak 11 orang atau 15,28%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Jambi memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 32 orang atau 44,44%.

4.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin (X1)

1. Taat Kepada Aturan Waktu

Tabel 4.4
Hasil Skor Responden Berdasarkan Taat Kepada Aturan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Pegawai selalu tepat pada jam masuk kerja	30	31	11	0	0	307	Sangat Baik
2	Pegawai selalu tepat waktu saat jam istirahat	11	22	39	0	0	260	Baik
3	Pegawai tepat waktu saat pulang kerja	17	37	18	0	0	287	Baik
Total							854	
Rata-Rata							284,6	Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh skor sebesar 307 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai selalu tepat pada jam masuk kerja. Skor sebesar 260 dengan keterangan baik yang artinya pegawai selalu tepat waktu saat jam istirahat dan skor sebesar 287 dengan keterangan baik yang artinya pegawai selalu tepat waktu saat pulang kerja. Rata rata skor sebesar 284,6 dengan keterangan baik yang artinya pegawai taat kepada aturan waktu.

2. Taat Terhadap Peraturan

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Berdasarkan Taat Terhadap Peraturan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan	27	32	13	0	0	302	Baik
2	Selalu bertingkah laku baik dalam bekerja	35	27	10	0	0	313	Sangat Baik
Total							615	
Rata-Rata							307,5	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh skor sebesar 302 dengan keterangan baik yang artinya pegawai selalu berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan dan skor sebesar 313 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai selalu bertingkah laku baik dalam bekerja. Rata rata skor sebesar 307,5 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai taat terhadap peraturan.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Berdasarkan Taat Terhadap Aturan Perilaku

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas	34	29	9	0	0	313	Sangat Baik
2	Dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	25	36	11	0	0	302	Baik
Total							615	
Rata-Rata							307,5	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diperoleh skor sebesar 313 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas dan skor sebesar 302 dengan keterangan baik yang artinya pegawai dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Rata rata skor sebesar 307 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai taat terhadap aturan perilaku.

4. Taat Terhadap Norma Aturan

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Berdasarkan Taat Terhadap Norma Aturan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Taat terhadap norma dan aturan pada perusahaan	33	31	8	0	0	313	Sangat Baik
Total							313	
Rata-Rata							313	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diperoleh skor sebesar 313 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai taat terhadap norma dan aturan pada perusahaan. Rata rata skor sebesar 313 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai taat terhadap norma aturan.

Di bawah ini merupakan hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan penilaian variabel dispilin:

Tabel 4.8
Hasil Rekap Keseluruhan Berdasarkan Variabel Displin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Pegawai selalu tepat pada jam masuk kerja	30	31	11	0	0	307	Sangat Baik
2	Pegawai selalu tepat waktu saat jam istirahat	11	22	39	0	0	260	Baik
3	Pegawai tepat waktu saat pulang kerja	17	37	18	0	0	287	Baik
4	Berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan	27	32	13	0	0	302	Baik
5	Selalu bertingkahtaku baik dalam bekerja	35	27	10	0	0	313	Sangat Baik
6	Melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas	34	29	9	0	0	313	Sangat Baik
7	Dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	25	36	11	0	0	302	Baik
8	Taat terhadap norma dan aturan pada perusahaan	33	31	8	0	0	313	Sangat Baik
Total							2397	
Rata-Rata							299,6	Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh skor rata rata sebesar 299,6 yang artinya dispilin pada pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi dalam kategori baik. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan bertingkahtaku baik dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan taat terhadap norma dan aturan pada perusahaan dengan skor sebesar 313 dan pernyataan terendah berkaitan dengan ketepatan waktu saat jam istirahay dengan skor sebesar 260.

Adapun rekap rata rata skor untuk masing masing indikator dispilin adalah sebagaiberikut:

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Dimensi Disiplin

Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
Taat terhadap aturan waktu	284,6	Baik
Taat terhadap Peraturan	307,5	Sangat Baik
Taat Terhadap Aturan Perilaku	307,5	Sangat Baik
Taat Terhadap Norma Aturan	313	Baik
Total	1212,6	
Rata-rata	303,15	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di lihat rata rata dari setiap indikator dalam variabel disiplin, dimana skor tertinggi berada di indikator taat terhadap norma aturan dengan skor rata rata sebesar 313 dan yang paling rendah berada di indikator taat terhadap aturan waktu dengan skor rata rata sebesar 284,6

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

1. Kompensasi Langsung

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Berdasarkan Kompensasi Langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Gaji yang diterima setiap bulan selalu tepat pada waktunya	12	29	30	1	0	268	Baik
2	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan	7	30	35	0	0	260	Baik
3	Intensif yang diberikan sebanding dengan porsi/ peranan diperusahaan	18	27	27	0	0	279	Baik
4	Tunjangan yang di berikan perusahaan memuaskan	13	29	30	0	0	271	Baik
Total							1078	
Rata-Rata							269,5	Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 di peroleh skor tertinggi yaitu 279 dengan keterangan baik pada pernyataan intensif yang di berikan sebanding dengan porsi/peranan diperusahaan dan skor terendah yaitu 260 dengan kategori baik pada pernyataan bonus yang di berikan sudah sesuai dengan yang di harapkan. Rata rata skor sebesar 269,5 dengan kategori baik yang artinya kompensasi langsung yang di terima pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Tabel 4.11
Hasil Skor Responden Berdasarkan Kompensasi Tidak Langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Jaminan kesehatan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah memadai	32	28	12	0	0	308	Sangat Baik
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan dengan kualitas yang baik	28	30	14	0	0	302	Baik
Total							610	
Rata-Rata							305	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas di peroleh skor sebesar 308 dengan kategori sangat baik yang artinya jaminan kesehatan ketenagakerjaan yang di berikan perusahaan sudah memadai dan skor sebesar 302 dengan keterangan baik yang artinya fasilitas yang disediakan perusahaan dengan kualitas yang baik. Rata rata

skor sebesar 305 dengan keterangan sangat baik yang artinya kompensasi langsung yang di terima pegawai sudah sesuai dengan yang di harapkan.

Di bawah ini merupakan hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan penilaian variabel kompensasi:

Tabel 4.12
Hasil Rekap Keseluruhan Berdasarkan Variabel
Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Gaji yang diterima setiap bulan selalu tepat pada waktu nya	12	29	30	1	0	268	Baik
2	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan	7	30	35	0	0	260	Baik
3	Intensif yang diberikan sebanding dengan porsi/ peranan diperusahaan	18	27	27	0	0	279	Baik
4	Tunjangan yang di berikan perusahaan memuaskan	13	29	30	0	0	271	Baik
5	Jaminan kesehatan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah memadai	32	28	12	0	0	308	Sangat Baik
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan dengan kualitas yang baik	28	30	14	0	0	302	Baik
Total							1688	
Rata-Rata							281,3	Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas skor rata rata sebesar 281,3 dengan kategori baik yang artinya kompensasi yang di terima pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi sudah sesuai dengan yang di harapkan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan jaminan kesehatan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah memadai dengan skor 308 dan pernyataan terendah berkaitan dengan bonus yang diberikan sudah sesuai

dengan yang diharapkan dengan skor 260. Adapun rekap rata rata skor untuk masing masing indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Dimensi Kompensasi

Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
Kompensasi Langsung	269,5	Baik
Kompensasi Tidak Langsung	305	Sangat Baik
Total	574,5	
Rata-rata	287,25	Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat di lihat rata rata dari setiap indikator dalam variabel kompensasi, dimana skor tertinggi berada di indikator kompensasi tidak langsung dengan skor rata rata sebesar 305 dan yang paling rendah berada di indikator kompensasi langsung dengan skor rata rata sebesar 269,5.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dideskripsikan tentang kinerja yang terdiri dari indikator yaitu :

1. Target

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Berdasarkan Target

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	kemampuan menyelesaikan tugas	50	18	4	0	0	334	Sangat Baik
2	ketentuan dalam menyelesaikan prosedur	50	15	7	0	0	331	Sangat Baik
Total							665	

Rata-Rata	332,5	Sangat Baik
-----------	-------	-------------

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh skor sebesar 334 dengan keterangansangat baik yang artinya pegawai mampu menyelesaikan tugas nya dan skor sebesar 331 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai mampu menyelesaikanprosedur. Rata rata skor sebesar 332,5 dengan keterangan sangat baik.

2. Kualitas

Tabel 4.15
Hasil Skor Responden Berdasarkan Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	35	26	11	0	0	312	angat Baik
2	Kemampuan menentukan ukuran volume	37	25	10	0	0	315	angat Baik
Total							627	
Rata-Rata							313,5	angat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas di peroleh skor sebesar 312 dengan keterangan sangat baik dan skor sebesar 315 dengan keterangan sangat baik. Rata rata skor sebesar 313,5dengan keterangan sangat baik.

3. Waktu Penyelesaian

Tabel 4.16
Hasil Skor Responden Terhadap Waktu Penyelasian

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Tepat dalam menyelesaikan tugas	37	26	9	0	0	316	Sangat Baik

2	Melakukan hubungan baik antara karyawan	40	24	8	0	0	320	Sangat Baik
Total							636	
Rata-Rata							318	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh skor sebesar 316 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai tepat dalam menyelesaikan tugas dan skor sebesar 320 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai dapat melakukan hubungan baik antara karyawan. Rata rata skor sebesar 318 dengan keterangan sangat baik.

4. Taat Asas

Tabel 4.17
Hasil Skor Responden Terhadap Taat Asas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	elaksanakan pekerjaannya	34	29	9	0	0	313	Sangat Baik
2	etiap hasil kerja dapat di pertanggung jawabkan	44	24	4	0	0	328	Sangat Baik
Total							641	
Rata-Rata							320,5	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh skor sebesar 313 dengan keterangan sangat baik yang artinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dan skor sebesar 328 dengan keterangan sangat baik yang artinya setiap hasil kerja pegawai dapat di pertanggung jawabkan. Rata rata skor sebesar 320,5 dengan keterangan sangat baik.

Di bawah ini merupakan hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan penilaian variabel kinerja:

Tabel 4.18
Hasil Rekap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	KET
		5	4	3	2	1		
1	Kemampuan menyelesaikan tugas	50	18	4	0	0	334	Sangat Baik
2	Ketentuan dalam menyelesaikan prosedur	50	15	7	0	0	331	Sangat Baik
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	35	26	11	0	0	312	Sangat Baik
4	Kemampuan menentukan ukuran volume	37	25	10	0	0	315	Sangat Baik
5	Tepat dalam menyelesaikan tugas	37	26	9	0	0	316	Sangat Baik
6	Melakukan hubungan baik antara karyawan	40	24	8	0	0	320	Sangat Baik
7	Melaksanakan pekerjaannya	34	29	9	0	0	313	Sangat Baik
8	Setiap hasil kerja dapat di pertanggung jawabkan	44	24	4	0	0	328	Sangat Baik
Total							2569	
Rata-Rata							321,1	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh rata rata skor 321,1 yang artinya kinerja pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi dalam keterangan sangat baik. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan skor sebesar 334 dan pernyataan terendah berkaitan dengan kemampuan pegawai

dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan dengan skor sebesar 312.

Adapun rekap rata rata skor untuk masing masing indikator kinerja adalah sebagaiberikut:

Tabel 4.19
Rekap Jawaban Dimensi Kinerja

Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
Target	332,5	Sangat Baik
Kualitas	313,5	Sangat Baik
Waktu Penyelesaian	318	Sangat Baik
Taat Asas	320,5	Sangat Baik
Total	1284,5	
Rata-rata	321,1	Sangat Baik

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat di lihat rata rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja, dimana skor tertinggi berada pada dimensi target dengan skor rata rata sebesar 332,5 dan yang paling rendah berada pada dimensi kualitas dengan skor rata rata sebesar 313,5

4.1.5 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner dari masing masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-tabel	t-tabel	Kesimpulan
Disiplin	1	0,505	0,2335	Valid
	2	0,417	0,2335	Valid
	3	0,664	0,2335	Valid
	4	0,589	0,2335	Valid
	5	0,549	0,2335	Valid
	6	0,550	0,2335	Valid
	7	0,442	0,2335	Valid
	8	0,501	0,2335	Valid
Kompensasi	1	0,624	0,2335	Valid
	2	0,629	0,2335	Valid
	3	0,542	0,2335	Valid
	4	0,622	0,2335	Valid
	5	0,534	0,2335	Valid
	6	0,621	0,2335	Valid
Kinerja	1	0,590	0,2335	Valid
	2	0,582	0,2335	Valid
	3	0,513	0,2335	Valid
	4	0,506	0,2335	Valid
	5	0,521	0,2335	Valid
	6	0,405	0,2335	Valid
	7	0,616	0,2335	Valid
	8	0,559	0,2335	Valid

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat di lihat hasil pengujian kuesioner dengan jumlah 3 variabel yang telah diisi oleh 72 responden. Untuk mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid salah satu caranya adalah mencari tau rtabel terlebih dahulu. Rumus mencari r tabel adalah $72-2-1= 69$, sehingga di dapatkan hasil r tabel 0,2335. Dari hasil pengujian kuesioner dapat di lihat bahwar hitung > r tabel yang artinya semua pernyataan di nyatakan valid

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari nilai kepatuhan dasar yaitu 0,060, dan variabel yang dikatakan tidak reliabel jika nilai variabel tersebut lebih kecil dari 0,060. Hasil pengujian reabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
disiplin	8	0,630	Reliabel
kompensasi	6	0,635	Reliabel
energi	8	0,644	Reliabel

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas dapat dilihat dari nilai koefisien *cronbach's alpha* jika masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis berganda sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	159.199	28.771	
	DISIPLIN	.624	.086	.642
	KOMPENSASI	.156	.076	.182

a. Dependent Variable: KINERJA

a. *Dependent Variable* : KINERJA
sumber: olah data (2024)

Dari hasil analisis program SPSS 25 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 159.199 + 0,624 X_1 + 0,156 X_2$$

1. Value konstanta dari hasil penelitian ini mengindikasikan angka sebanyak (159.199), bisa diartikan bahwa bila nilainya 0 maka variabel dependen Kinerja sebesar (159.199).
2. Variabel disiplin memiliki koefisien regresi sebesar 0,624, mengindikasikan bahwa apabila terjadi penambahan sebanyak 1%, maka kinerja bertambah sebesar 0,624.
3. Variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,156, mengindikasikan bahwa apabila penambahan sebanyak 1% , maka kinerja bertambah 0,156.
4. Dari persamaan di atas mengindikasikan bahwa variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik adalah pengujian statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai tujuan guna mengetes apakah pada variabel dependen dan independen memiliki korelasi persebaran wajar atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas yang dipakai yaitu normalitas data. Untuk mengetahui apakah data itu tersebar wajar, maka bisa dilihat melalui Kolmogorov Smirnov Test. Adapun kepatuhan normalitas adalah jika angka signifikansi (SIG) 0,05.

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas

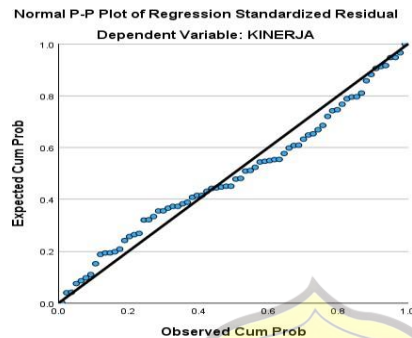
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	33.51393820
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.082
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^c

a. Test distribution is normal

sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai kepatuhan

normalitas yaitu 0,05 sehingga penelitian ini dapat di simpulkan bahwa data residual tersebut berdistribusi normal. Hal tersebut juga dapat di jelaskan dengan hasil grafik, yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut



2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas di gunakan untuk mengetahui ada hubungan atau korelasi dia antara variabel independen dan dependen. Mulrikoloneritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Kepatuhan pada uji multikolonieritas di dalam model regresi dapat di lihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	159.199	28.771		5.533	<,001		
	DISIPLIN	.624	.086	.642	7.235	<,001	.996	1.004
	KOMPENSASI	.156	.076	.182	2.050	.044	.996	1.004
a. Dependent Variable: KINERJA								

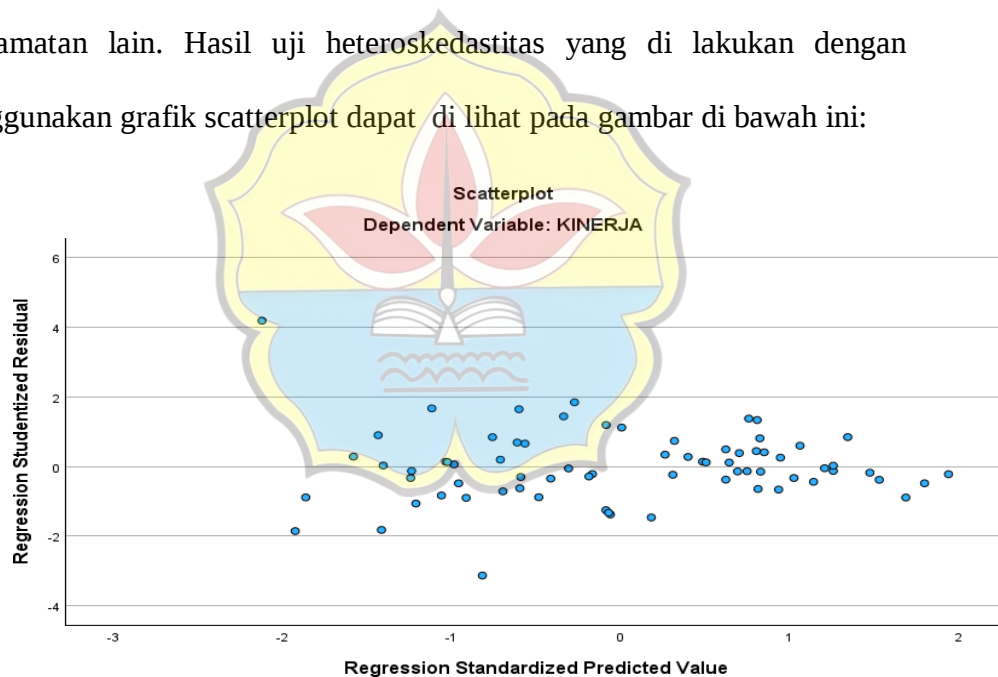
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diketahui nilai VIF variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja mengindikasikan hasil dari uji multikolonieritas dengan angka tolerance $> 0,10$ dan angka VIF < 10 . Menurut hasil tersebut, bisa disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini antar variabel bebas tidak mempunyai hubungan sehingga data penelitian ini dapat dikatakan baik serta layak.

3) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu atau titik-titik yang ada menyebar secara acak sehingga mengindikasikan telah terjadi heteroskedastitas. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu

dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara dengan cara membandingkan nilai $D-W$ dengan nilai d dari tabel Durbin Watson:

1. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3. Apabila hasil uji Durbin Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25 Uji autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.444	33.996	2.150

a. predictors: (constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas nilai DW adalah 2.150, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 72 (n) dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$), maka nilai du diperoleh sebesar 1,6751 dan nilai dL sebesar 1,5611, dan nilai DW sebesar 2,150 lebih kecil dari nilai du < 1,6571 dan < (4-du) atau $4 - 1,6571 = 2,3249$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut supardi (2013:220) Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika nilai R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. model umum persamaan tregresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.444	33.996

a. predictors: (constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

sumber: olah data (2024)

Dalam penelitian ini koefisien detrminasi atau R Square yaitu senilai 0,459. Sementara variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah senilai 45,9%. Disamping itu sisanya senilai $100\% - 45,9\%$ adalah 54,1% disebabkan oleh unsur unsur lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.9 Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil anailisi dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.27
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67716.807	2	33858.404	29.296	<,001 ^b
	Residual	79746.068	69	1155.740		
	Total	147462.875	71			

a. *Dependent variable* : KINERJA

b. *Predictors: (constant), DISIPLIN, KOMPENSASI*
sumber: olah data (2024)

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dari tabe diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29.296. nilai $F_{hitung} 29.296 \geq F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu $> 0,001$. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dampak signifikansi secara bersamaan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2) Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.28
Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	159.199	28.771		5.533	<,001
	DISIPLIN	.624	.086	.642	7.235	<,001
	KOMPENSASI	.156	.076	.182	2.050	.044

a. Dependent Variable: KINERJA

a. *Dependent Variable : KINERJA*
sumber: olah data (2024)

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut pengolahan data didapat angka signifikan $0.01 < 0.05$ serta hasil t hitung sebanyak 7.235 lebih besar dari angka t tabel yaitu sebanyak 1,99495 sehingga H_0 ditolak yang artinya terdapat dampak signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut pengolahan data didapat angka signifikan $0.44 > 0.05$ serta hasil t hitung sebanyak 2.050 lebih besar dari angka t tabel yaitu 1,99495 sehingga H_0 ditolak yang artinya terdapat dampak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

Analisis Dan Pembahasan

4.1.10 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi menilai dari reponden mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja

1. Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi menilai disiplin kerja berada pada skor 299,6 artinya dapat dikategorikan baik.
2. Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi menilai kompensasi berada pada skor 281,3 artinya dapat dikategorikan baik.
3. Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi menilai kinerja berada pada skor 321,1 artinya dapat dikategorikan sangat baik.

4.1.11 Analisis pengaruh disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas PUPR Provinsi Jambi

Didapatkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai F hitung sebesar $29.296 \geq F$ tabel 3.13 dengan dengan tingkat signifikan di bawah 0.05 yaitu <0.01 . Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dampak signifikansi secara bersamaan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Didapatkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) menurut pengolahan data pengaruh disiplin terhadap kinerja didapatkan angka signifikan $0.01 < 0.05$ serta hasil t hitung sebanyak 7.235 lebih besar dari angka t tabel yaitu sebanyak 1.99495 sehingga H_0 ditolak, yang artinya terdapat dampak signifikansi antara disiplin dan

kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

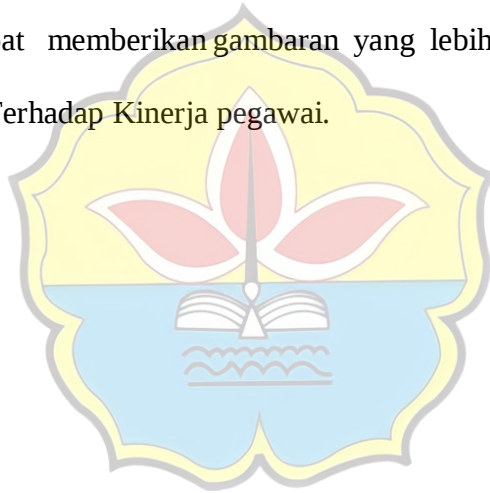
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Jambi, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Dinas PUPR Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 303, artinya dapat dikategorikan sangat baik. Kompensasi pada Dinas PUPR Provinsi Jambi diketahui Rata-rata skor Jawaban sebesar 287, artinya dapat dikategorikan baik. kinerja pada Dinas PUPR Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor sebesar 320,75, artinya dapat dikategorikan sangat baik.
2. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 29.296. nilai Fhitung $29.296 \geq F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu $< 0,001$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada signifikansi dengan cara simultan antara variabel Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja.
3. Hasil penelitian uji parsial (Uji T) variabel disiplin didapatkan t hitung sebanyak 7.235 lebih besar dari angka t tabel yaitu sebanyak 1.99495, yang artinya terdapat dampak signifikansi antara Disiplin Terhadap Kinerja, uji parsial variabel kompensasi didapatkan

t hitung sebanyak 2.050 lebih besar dari angka t tabel yaitusebanyak 1.99495 yang artinya terdapat dampak signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja.

5.2 Saran

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan serta acua dalam penelitian , dapat pula dijadikan bahan pertimbangan guna melakukan pendalaman atas penelitian berikutnya melalui prnggunaan variabel selain di atas. Untuk pelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan tahun yang terbaru dan interval tahun penelitian yang lebih panjang agar dapat memberikan gambaran yang lebih detail mengenai Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni. 2012. ***Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi***. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Achmad Kabiru, Said. 2017. ***Manajemen dan Teori Aplikasi***. Alfabeta : Bandung.
- Adi Wibowo, D. L., & Priansa, D. J. (2017). ***Manajemen Komunikasi Dan Pemasaran***. Bandung: Alfabeta
- Afandi, P. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1***. Zanafa Publishing. Riau
- Alfiah, D. (2019). ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap***. Semarang.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. ***Pemahaman manajemen sumberdaya mausia***. Yogyakarta:Center for Academic Publishing Servive
- Arifin Rois dan Helmi Muhammad. 2016. ***Pengantar Manajemen***. Malang. Empatdua.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, &Da ryanto. (2017). ***Manajemen Penilaian KinerjaKaryawan***.Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bray & Rue (2015) ***Manajemen sumber daya manusia***.pdf. diakses pada tanggal 15 September 2021.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS

Dharma.2013. *Metodologi Penelitian Keperawatan (Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian)*. Jakarta Timur : CV. Trans Info Media.

Dian isnawati & Fendy Suhariadi. (2013). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karawan PTPupuk Kaltim*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.

Dra. Umi Farida, MM (2017), *Manajemen sumber daya manusia 1*, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah

Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana. Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta:

Raja

Grafindo Persada

Moenir, 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada,

Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management. In Media*, Bogor. Prof. Dr .Sarwono, Wirawan Sarlito. 2014. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Salim, Emil. 2017. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastradipoera, K. (2016). *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Terry, George.R 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah, *Islamic Human Capital anagement*

(Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017).

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada YTH Bapak/ibu/saudara/saudari responden, Pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir atau skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Batanghari Jambi, saya

Nama : M. Nanda Avianto

Nim : 2000861201205

Jurusan : Manajemen

Sedang melakukan penelitian dengan judul ” **PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR PROVINSI JAMBI**”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/ibi/saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai datayang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan

kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

M. Nanda Avianto

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PUPR PROVINSI JAMBI”**

I . PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat Saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri Saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (☒) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kesediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/ibu/sdr/I.

II . IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden :
- b. Jenis Kelamin : (☐) Laki-laki (☐) Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir : (☐) SMA/Sederajat (☐) S1
(☐) D3 (☐) S2
- d. Masa Kerja : (☐) <1 Tahun (☐) 5-10 Tahun
(☐) 1-5 Tahun (☐) 10 - 25 Tahun

Keterangan jawaban :SS = Sangat setuju S = Setuju

KS = Kurang setuju TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Disiplin (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Taat Terhadap Aturan Waktu		1	2	3	4	5
1	Pegawai Selalu Tepat Pada Jam Masuk Kerja					
2	Pegawai Selalu Tepat Waktu Saat Jam Istrahat					
3	Pegawai Tepat Waktu Saat Pulang Kerja					
Taat Terhadap Peraturan						
4	Berpakaian Rapi dan Sesuai Dengan Aturan Yang Ada Pada Perusahaan					
5	Selalu Bertingkah laku Baik Dalam Bekerja					
Taat Terhadap Aturan Prilaku						
6	Melakukan Pekerjaan Sesuai Jabatan dan Tugas					
7	Dapat Bertanggung Jawab Dalam Melakukan Perkerjaan					
Taat Terhadap Norma Aturan						
8	Taat Terhadap Norma dan Aturan Pada Perusahaan					

Kompensasi (X2)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kompensasi Langsung		1	2	3	4	5
1	Gaji Yang Diterima Setiap Bulan Selalu Tepat Pada Waktunya					
2	Bonus Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Yang Diharapkan					
3	Insentif Yang Diberikan Sebanding Dengan Porsi/Peranan Diperusahaan					
4	Tunjangan Yang Diberikan Perusahaan Memuaskan					
Kompensasi Tidak Langsung						
5	Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memadai					
6	Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan Dengan Kualitas Yang Baik					

Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Target		1	2	3	4	5
1	Kemampuan Menyelesaikan Tugas					
2	Ketentuan dalam menyelesaikan prosedur					
Kualitas						
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan					
4	Kemampuan Menentukan ukuran volume					
Waktu penyelesaian						
5	Tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya					
6	Melakukan hubungan baik antara karyawan					
Taat asas						
7	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab					
8	Setiap hasil kerja dapat di pertanggung Jawabkan					

Tabulasi Data Ordinal

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	< 1 Tahun
2	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	< 1 Tahun
3	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
4	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
5	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
6	PEREMPUAN	S2	10-25 Tahun
7	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
8	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
9	PEREMPUAN	S2	10-25 Tahun
10	PEREMPUAN	S1	10-25 Tahun
11	PEREMPUAN	D3	5-10 Tahun
12	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
13	PEREMPUAN	S2	1-5 Tahun
14	PEREMPUAN	S1	1-5 Tahun
15	LAKI LAKI	S1	5-10 Tahun
16	LAKI LAKI	S2	5-10 Tahun
17	LAKI LAKI	D3	< 1 Tahun
18	LAKI LAKI	S1	10-25 Tahun
19	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
20	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
21	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
22	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
23	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
24	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
25	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
26	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
27	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
28	PEREMPUAN	S1	10-25 Tahun
29	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
30	LAKI LAKI	S1	10-25 Tahun

31	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
32	LAKI LAKI	S2	5-20 Tahun
33	LAKI LAKI	D3	1-5 Tahun
34	LAKI LAKI	D3	1-5 Tahun
35	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
36	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun

37	PEREMPUAN	D3	5-10 Tahun
38	PEREMPUAN	D3	5-10 Tahun
39	PEREMPUAN	S1	1-5 Tahun
40	PEREMPUAN	S1	10-25 Tahun
41	PEREMPUAN	D3	5-10 Tahun
42	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
43	LAKI LAKI	D3	1-5 Tahun
44	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
45	LAKI LAKI	S1	10-25 Tahun
46	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
47	LAKI LAKI	S2	10-25 Tahun
48	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
49	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
50	PEREMPUAN	S1	10-25 Tahun
51	LAKI LAKI	SMA/SEDERAJAT	1-5 Tahun
52	PEREMPUAN	S2	10-25 Tahun
53	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
54	LAKI LAKI	S1	5-10 Tahun
55	LAKI LAKI	S2	10-25 Tahun
56	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
57	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
58	LAKI LAKI	S2	1-5 Tahun
59	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
60	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
61	PEREMPUAN	D3	5-10 Tahun
62	LAKI LAKI	S2	5-10 Tahun
63	PEREMPUAN	S2	5-10 Tahun
64	PEREMPUAN	D3	1-5 Tahun
65	LAKI LAKI	D3	1-5 Tahun
66	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun
67	LAKI LAKI	D3	5-10 Tahun

68	LAKI LAKI	D3	1-5 Tahun
69	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
70	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun
71	LAKI LAKI	S1	1-5 Tahun
72	PEREMPUAN	S1	5-10 Tahun

No Respon den	DISIPLIN (X1)								Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	
1	3	3	3	4	4	4	4	4	29
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	3	4	3	4	4	5	5	32
4	4	3	3	5	5	4	5	5	34
5	5	3	4	4	4	5	5	5	35
6	4	5	5	4	5	5	4	4	36
7	3	4	4	4	3	5	4	5	32
8	4	5	5	4	4	5	4	5	36
9	4	4	5	5	5	5	5	5	38
10	5	3	5	5	5	3	5	5	36
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37
12	3	3	5	5	4	4	5	5	34
13	4	4	3	4	4	4	3	4	30
14	5	4	4	4	5	5	5	5	37
15	4	3	4	3	5	3	4	4	30
16	3	3	3	3	3	3	3	5	26
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	4	5	4	5	4	4	35
19	3	3	3	3	3	4	4	3	26
20	3	3	5	3	5	5	3	4	31
21	3	4	4	4	3	3	3	4	28
22	5	3	4	4	5	5	5	4	35
23	5	5	5	5	5	4	4	3	36
24	5	4	5	5	4	5	4	5	37
25	5	5	4	5	5	4	5	4	37
26	4	3	4	4	5	5	4	4	33
27	5	3	5	5	4	4	5	4	35
28	5	3	4	3	3	5	5	3	31
29	5	3	5	4	5	5	5	5	37
30	4	4	4	5	5	5	5	5	37
31	4	3	4	4	5	3	4	4	31
32	5	3	4	3	3	5	5	3	31
33	5	4	3	4	5	5	5	5	36

34	4	4	4	5	5	5	4	5	36
35	5	3	5	4	5	5	5	4	36
36	5	5	3	3	4	5	3	3	31
37	4	3	4	5	4	5	5	5	35
38	5	3	4	3	4	4	3	4	30
39	5	4	5	5	4	5	4	4	36
40	5	3	4	5	5	5	4	4	35
41	5	5	4	4	5	5	4	4	36
42	5	3	3	3	5	3	3	4	29
43	4	3	4	4	5	5	5	5	35
44	5	4	5	5	5	4	5	5	38
45	4	3	4	5	4	5	4	4	33
46	5	5	5	4	4	5	3	5	36
47	4	4	4	5	3	4	4	4	32
48	3	3	3	4	3	4	5	5	30
49	5	4	5	4	5	5	4	5	37
50	5	5	5	5	5	5	4	5	39
51	3	3	3	4	5	5	4	4	31
52	5	4	4	4	5	4	4	5	35
53	4	3	4	5	4	4	4	4	32
54	4	3	4	4	5	5	3	5	33
55	4	4	4	5	4	4	5	5	35
56	5	3	3	4	5	5	4	5	34
57	3	5	4	5	5	4	3	5	34
58	4	3	4	5	5	4	4	3	32
59	4	3	3	4	4	4	4	3	29
60	4	3	3	3	5	5	4	4	31
61	4	3	4	4	4	4	5	4	32
62	5	4	4	3	4	3	3	5	31
63	4	3	3	4	4	4	4	5	31
64	4	4	3	5	5	4	4	4	33
65	5	5	3	4	3	3	4	5	32
66	4	4	4	5	4	4	4	4	33
67	5	3	4	5	4	4	5	5	35
68	4	4	3	3	4	3	5	3	29
69	5	3	4	4	4	4	4	4	32
70	4	3	3	4	3	4	4	4	29
71	3	3	4	5	5	4	4	4	32
72	5	4	5	4	5	5	4	5	37

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No Responden	KOMPENSASI (X2)						Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	5	5	4	4	5	5	28
2	5	4	3	4	5	5	26
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	3	4	4	4	3	3	21
7	3	3	4	4	4	5	23
8	4	3	4	4	4	5	24
9	3	3	5	3	3	4	21
10	4	4	4	5	5	3	25
11	4	4	5	4	5	5	27
12	3	3	4	3	5	4	22
13	4	3	5	5	4	4	25
14	4	3	3	5	5	5	25
15	3	3	5	3	5	4	23
16	4	4	4	3	3	4	22
17	4	3	3	3	4	3	20
18	3	3	4	4	3	3	20
19	4	3	3	3	4	3	20
20	3	4	3	3	5	4	22
21	3	4	4	3	3	4	21
22	3	4	4	4	4	5	24
23	4	4	3	3	4	4	22
24	5	3	4	3	4	4	23
25	3	3	3	3	4	4	20
26	2	3	5	3	3	5	21
27	3	5	3	3	4	4	22
28	4	5	5	4	4	5	27
29	3	3	3	4	5	5	23
30	4	4	4	4	5	5	26
31	3	3	3	3	5	5	22
32	3	3	4	5	5	5	25
33	4	4	5	5	4	4	26
34	4	4	5	5	4	4	26

35	4	4	5	5	4	4	26
36	5	4	5	5	5	4	28
37	4	4	5	4	4	5	26
38	3	3	3	3	4	3	19
39	4	3	3	3	4	3	20
40	4	3	3	3	4	4	21
41	5	4	4	4	3	3	23
42	3	3	4	4	4	3	21
43	4	3	5	3	3	3	21
44	3	3	5	3	4	4	22
45	3	4	4	4	5	3	23
46	3	4	3	4	3	3	20
47	4	4	4	4	5	4	25
48	4	3	3	3	5	3	21
49	3	4	4	3	3	3	20
50	4	3	4	3	4	4	22
51	4	4	3	3	4	4	22
52	3	3	3	4	4	4	21
53	4	4	4	4	5	5	26
54	4	4	3	3	5	4	23
55	5	3	4	3	5	4	24
56	4	4	3	3	5	4	23
57	3	3	4	3	5	4	22
58	3	3	3	3	5	4	21
59	3	4	4	4	5	5	25
60	3	4	4	4	5	5	25
61	5	4	4	5	4	4	26
62	5	4	4	5	4	5	27
63	4	5	5	4	5	5	28
64	5	3	5	4	5	5	27
65	3	3	3	4	5	4	22
66	4	5	3	4	5	5	26
67	4	3	3	4	4	4	22
68	3	3	3	5	5	5	24
69	3	3	3	3	4	5	21
70	4	4	4	3	4	5	24
71	3	3	3	4	3	4	20
72	3	3	3	5	3	5	22

--	--	--	--	--	--	--	--

NO Responden	KINERJA (Y)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	4	3	3	3	4	3	30
2	5	5	5	3	4	4	4	4	34
3	4	5	4	3	4	5	4	4	33
4	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	4	4	5	38
6	5	5	5	4	4	4	5	5	37
7	5	5	5	5	4	3	4	4	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	3	5	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	4	4	4	37
11	5	5	3	5	5	5	5	5	38
12	3	5	5	5	5	4	5	5	37
13	3	3	3	3	5	5	5	5	32
14	5	5	5	5	5	5	4	5	39
15	4	4	4	4	3	5	5	5	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	3	4	4	4	5	5	33
18	5	4	4	5	4	4	5	5	36
19	4	3	4	3	3	4	3	4	28
20	5	5	5	5	3	5	4	4	36
21	3	3	4	3	4	4	4	4	29
22	5	4	5	4	4	5	5	5	37
23	5	5	5	4	3	4	5	5	36
24	4	4	5	5	5	5	5	5	38
25	5	5	5	3	5	5	5	5	38
26	5	4	3	5	5	4	3	4	33
27	4	5	5	5	5	4	5	4	37
28	5	4	4	4	4	5	3	5	34
29	5	5	5	5	5	3	5	5	38
30	5	5	4	4	5	5	5	5	38
31	5	4	3	3	4	5	4	5	33
32	3	3	3	4	5	3	3	3	27
33	5	5	3	4	5	5	5	5	37
34	5	4	5	5	5	4	5	5	38

35	5	4	3	5	4	5	5	5	36
36	4	3	4	5	5	5	4	3	33
37	5	4	5	5	5	4	4	4	36
38	5	5	4	5	4	4	4	5	36
39	5	5	4	5	5	5	5	4	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	4	5	39
42	5	5	4	5	4	4	5	5	37
43	5	5	4	4	5	5	4	5	37
44	5	5	5	4	3	5	5	5	37
45	5	5	4	5	4	5	5	5	38
46	5	5	4	4	5	5	4	5	37
47	5	4	4	4	5	5	3	4	34
48	5	5	4	4	4	5	4	5	36
49	4	4	5	5	5	5	5	5	38
50	5	5	5	5	5	4	5	5	39
51	5	5	4	5	5	5	4	5	38
52	5	5	5	5	5	3	5	5	38
53	4	5	4	5	5	4	4	4	35
54	4	4	5	5	4	4	4	3	33
55	5	5	4	4	5	5	5	4	37
56	5	5	4	5	4	5	5	4	37
57	5	5	5	5	5	5	4	4	38
58	4	5	4	5	4	5	3	5	35
59	5	3	4	5	3	5	4	4	33
60	5	5	4	4	4	3	3	4	32
61	4	5	3	4	4	5	4	4	33
62	4	4	3	5	3	5	4	4	32
63	4	3	4	3	4	4	4	5	31
64	4	5	3	4	4	4	4	5	33
65	5	5	5	4	5	5	5	5	39
66	5	5	5	4	4	3	3	5	34
67	5	5	5	5	5	5	4	4	38
68	4	5	5	4	4	3	3	5	33
69	4	5	4	4	5	4	5	4	35
70	5	5	5	4	4	4	4	4	35
71	4	5	5	4	3	4	4	4	33
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Tabulasi Data MSI

NO	DISIPLIN (X1)								
RESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	TOTAL
1	1,00	1,00	1,00	2,19	2,12	2,17	2,28	2,22	1,75
2	2,19	1,00	2,29	2,19	2,12	2,17	2,28	2,22	2,06
3	2,19	1,00	2,29	1,00	2,12	2,17	3,61	3,57	2,24
4	2,19	1,00	1,00	3,47	3,41	2,17	3,61	3,57	2,55
5	3,48	1,00	2,29	2,19	2,12	3,49	3,61	3,57	2,72
6	2,19	3,28	3,58	2,19	3,41	3,49	2,28	2,22	2,83
7	1,00	2,26	2,29	2,19	1,00	3,49	2,28	3,57	2,26
8	2,19	3,28	3,58	2,19	2,12	3,49	2,28	3,57	2,84
9	2,19	2,26	3,58	3,47	3,41	3,49	3,61	3,57	3,20
10	3,48	1,00	3,58	3,47	3,41	1,00	3,61	3,57	2,89
11	2,19	2,26	2,29	3,47	3,41	3,49	3,61	3,57	3,04
12	1,00	1,00	3,58	3,47	2,12	2,17	3,61	3,57	2,56
13	2,19	2,26	1,00	2,19	2,12	2,17	1,00	2,22	1,89
14	3,48	2,26	2,29	2,19	3,41	3,49	3,61	3,57	3,04
15	2,19	1,00	2,29	1,00	3,41	1,00	2,28	2,22	1,92
16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,57	1,32
17	2,19	2,26	2,29	2,19	2,12	2,17	2,28	2,22	2,22
18	2,19	3,28	2,29	3,47	2,12	3,49	2,28	2,22	2,67
19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,17	2,28	1,00	1,31
20	1,00	1,00	3,58	1,00	3,41	3,49	1,00	2,22	2,09
21	1,00	2,26	2,29	2,19	1,00	1,00	1,00	2,22	1,62
22	3,48	1,00	2,29	2,19	3,41	3,49	3,61	2,22	2,71
23	3,48	3,28	3,58	3,47	3,41	2,17	2,28	1,00	2,83
24	3,48	2,26	3,58	3,47	2,12	3,49	2,28	3,57	3,03
25	3,48	3,28	2,29	3,47	3,41	2,17	3,61	2,22	2,99
26	2,19	1,00	2,29	2,19	3,41	3,49	2,28	2,22	2,38
27	3,48	1,00	3,58	3,47	2,12	2,17	3,61	2,22	2,71
28	3,48	1,00	2,29	1,00	1,00	3,49	3,61	1,00	2,11
29	3,48	1,00	3,58	2,19	3,41	3,49	3,61	3,57	3,04
30	2,19	2,26	2,29	3,47	3,41	3,49	3,61	3,57	3,04
31	2,19	1,00	2,29	2,19	3,41	1,00	2,28	2,22	2,07
32	3,48	1,00	2,29	1,00	1,00	3,49	3,61	1,00	2,11

33	3,48	2,26	1,00	2,19	3,41	3,49	3,61	3,57	2,88
34	2,19	2,26	2,29	3,47	3,41	3,49	2,28	3,57	2,87
35	3,48	1,00	3,58	2,19	3,41	3,49	3,61	2,22	2,87
36	3,48	3,28	1,00	1,00	2,12	3,49	1,00	1,00	2,05
37	2,19	1,00	2,29	3,47	2,12	3,49	3,61	3,57	2,72
38	3,48	1,00	2,29	1,00	2,12	2,17	1,00	2,22	1,91
39	3,48	2,26	3,58	3,47	2,12	3,49	2,28	2,22	2,86
40	3,48	1,00	2,29	3,47	3,41	3,49	2,28	2,22	2,71
41	3,48	3,28	2,29	2,19	3,41	3,49	2,28	2,22	2,83
42	3,48	1,00	1,00	1,00	3,41	1,00	1,00	2,22	1,76
43	2,19	1,00	2,29	2,19	3,41	3,49	3,61	3,57	2,72
44	3,48	2,26	3,58	3,47	3,41	2,17	3,61	3,57	3,19
45	2,19	1,00	2,29	3,47	2,12	3,49	2,28	2,22	2,38
46	3,48	3,28	3,58	2,19	2,12	3,49	1,00	3,57	2,84
47	2,19	2,26	2,29	3,47	1,00	2,17	2,28	2,22	2,23
48	1,00	1,00	1,00	2,19	1,00	2,17	3,61	3,57	1,94
49	3,48	2,26	3,58	2,19	3,41	3,49	2,28	3,57	3,03
50	3,48	3,28	3,58	3,47	3,41	3,49	2,28	3,57	3,32
51	1,00	1,00	1,00	2,19	3,41	3,49	2,28	2,22	2,07
52	3,48	2,26	2,29	2,19	3,41	2,17	2,28	3,57	2,71
53	2,19	1,00	2,29	3,47	2,12	2,17	2,28	2,22	2,22
54	2,19	1,00	2,29	2,19	3,41	3,49	1,00	3,57	2,39
55	2,19	2,26	2,29	3,47	2,12	2,17	3,61	3,57	2,71
56	3,48	1,00	1,00	2,19	3,41	3,49	2,28	3,57	2,55
57	1,00	3,28	2,29	3,47	3,41	2,17	1,00	3,57	2,52
58	2,19	1,00	2,29	3,47	3,41	2,17	2,28	1,00	2,23
59	2,19	1,00	1,00	2,19	2,12	2,17	2,28	1,00	1,74
60	2,19	1,00	1,00	1,00	3,41	3,49	2,28	2,22	2,07
61	2,19	1,00	2,29	2,19	2,12	2,17	3,61	2,22	2,22
62	3,48	2,26	2,29	1,00	2,12	1,00	1,00	3,57	2,09
63	2,19	1,00	1,00	2,19	2,12	2,17	2,28	3,57	2,07
64	2,19	2,26	1,00	3,47	3,41	2,17	2,28	2,22	2,37
65	3,48	3,28	1,00	2,19	1,00	1,00	2,28	3,57	2,23
66	2,19	2,26	2,29	3,47	2,12	2,17	2,28	2,22	2,37
67	3,48	1,00	2,29	3,47	2,12	2,17	3,61	3,57	2,71
68	2,19	2,26	1,00	1,00	2,12	1,00	3,61	1,00	1,77
69	3,48	1,00	2,29	2,19	2,12	2,17	2,28	2,22	2,22
70	2,19	1,00	1,00	2,19	1,00	2,17	2,28	2,22	1,76
71	1,00	1,00	2,29	3,47	3,41	2,17	2,2	2,22	2,23

							8		
72	3,48	2,26	3,58	2,19	3,41	3,49	2,28	3,57	3,03

No Responden	KOMPENSASI (X2)						TOTAL
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	5,05	3,59	2,17	2,25	3,39	3,40	3,31
2	5,05	2,36	1,00	2,25	3,39	3,40	2,91
3	5,05	2,36	3,28	3,39	3,39	3,40	3,48
4	5,05	3,59	3,28	2,25	3,39	3,40	3,49
5	5,05	3,59	3,28	2,25	3,39	3,40	3,49
6	2,69	2,36	2,17	2,25	1,00	1,00	1,91
7	2,69	1,00	2,17	2,25	2,13	3,40	2,27
8	3,91	1,00	2,17	2,25	2,13	3,40	2,48
9	2,69	1,00	3,28	1,00	1,00	2,16	1,86
10	3,91	2,36	2,17	3,39	3,39	1,00	2,70
11	3,91	2,36	3,28	2,25	3,39	3,40	3,10
12	2,69	1,00	2,17	1,00	3,39	2,16	2,07
13	3,91	1,00	3,28	3,39	2,13	2,16	2,64
14	3,91	1,00	1,00	3,39	3,39	3,40	2,68
15	2,69	1,00	3,28	1,00	3,39	2,16	2,25
16	3,91	2,36	2,17	1,00	1,00	2,16	2,10
17	3,91	1,00	1,00	1,00	2,13	1,00	1,67
18	2,69	1,00	2,17	2,25	1,00	1,00	1,69
19	3,91	1,00	1,00	1,00	2,13	1,00	1,67
20	2,69	2,36	1,00	1,00	3,39	2,16	2,10
21	2,69	2,36	2,17	1,00	1,00	2,16	1,90
22	2,69	2,36	2,17	2,25	2,13	3,40	2,50
23	3,91	2,36	1,00	1,00	2,13	2,16	2,09
24	5,05	1,00	2,17	1,00	2,13	2,16	2,25
25	2,69	1,00	1,00	1,00	2,13	2,16	1,66
26	1,00	1,00	3,28	1,00	1,00	3,40	1,78
27	2,69	3,59	1,00	1,00	2,13	2,16	2,09
28	3,91	3,59	3,28	2,25	2,13	3,40	3,09
29	2,69	1,00	1,00	2,25	3,39	3,40	2,29
30	3,91	2,36	2,17	2,25	3,39	3,40	2,91
31	2,69	1,00	1,00	1,00	3,39	3,40	2,08
32	2,69	1,00	2,17	3,39	3,39	3,40	2,68

33	3,91	2,36	3,28	3,39	2,13	2,16	2,87
34	3,91	2,36	3,28	3,39	2,13	2,16	2,87
35	3,91	2,36	3,28	3,39	2,13	2,16	2,87
36	5,05	2,36	3,28	3,39	3,39	2,16	3,27
37	3,91	2,36	3,28	2,25	2,13	3,40	2,89
38	2,69	1,00	1,00	1,00	2,13	1,00	1,47
39	3,91	1,00	1,00	1,00	2,13	1,00	1,67
40	3,91	1,00	1,00	1,00	2,13	2,16	1,86
41	5,05	2,36	2,17	2,25	1,00	1,00	2,31
42	2,69	1,00	2,17	2,25	2,13	1,00	1,87
43	3,91	1,00	3,28	1,00	1,00	1,00	1,86
44	2,69	1,00	3,28	1,00	2,13	2,16	2,04
45	2,69	2,36	2,17	2,25	3,39	1,00	2,31
46	2,69	2,36	1,00	2,25	1,00	1,00	1,72
47	3,91	2,36	2,17	2,25	3,39	2,16	2,71
48	3,91	1,00	1,00	1,00	3,39	1,00	1,88
49	2,69	2,36	2,17	1,00	1,00	1,00	1,71
50	3,91	1,00	2,17	1,00	2,13	2,16	2,06
51	3,91	2,36	1,00	1,00	2,13	2,16	2,09
52	2,69	1,00	1,00	2,25	2,13	2,16	1,87
53	3,91	2,36	2,17	2,25	3,39	3,40	2,91
54	3,91	2,36	1,00	1,00	3,39	2,16	2,30
55	5,05	1,00	2,17	1,00	3,39	2,16	2,46
56	3,91	2,36	1,00	1,00	3,39	2,16	2,30
57	2,69	1,00	2,17	1,00	3,39	2,16	2,07
58	2,69	1,00	1,00	1,00	3,39	2,16	1,87
59	2,69	2,36	2,17	2,25	3,39	3,40	2,71
60	2,69	2,36	2,17	2,25	3,39	3,40	2,71
61	5,05	2,36	2,17	3,39	2,13	2,16	2,88
62	5,05	2,36	2,17	3,39	2,13	3,40	3,08
63	3,91	3,59	3,28	2,25	3,39	3,40	3,30
64	5,05	1,00	3,28	2,25	3,39	3,40	3,06
65	2,69	1,00	1,00	2,25	3,39	2,16	2,08
66	3,91	3,59	1,00	2,25	3,39	3,40	2,92
67	3,91	1,00	1,00	2,25	2,13	2,16	2,07
68	2,69	1,00	1,00	3,39	3,39	3,40	2,48
69	2,69	1,00	1,00	1,00	2,13	3,40	1,87
70	3,91	2,36	2,17	1,00	2,13	3,40	2,50
71	2,69	1,00	1,00	2,25	1,00	2,16	1,68
72	2,69	1,00	1,00	3,39	1,00	3,40	2,08

--	--	--	--	--	--	--	--

No Responden	KINERJA (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3,52	3,27	2,09	1,00	1,00	1,00	2,17	1,00	1,88
2	3,52	3,27	3,37	1,00	2,11	2,09	2,17	2,20	2,47
3	2,06	3,27	2,09	1,00	2,11	3,42	2,17	2,20	2,29
4	3,52	3,27	3,37	2,08	2,11	3,42	3,49	3,65	3,11
5	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	2,09	2,17	3,65	3,11
6	3,52	3,27	3,37	2,08	2,11	2,09	3,49	3,65	2,95
7	3,52	3,27	3,37	3,37	2,11	1,00	2,17	2,20	2,63
8	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,44
9	3,52	3,27	3,37	1,00	3,42	3,42	3,49	3,65	3,14
10	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	2,09	2,17	2,20	2,93
11	3,52	3,27	1,00	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,14
12	1,00	3,27	3,37	3,37	3,42	2,09	3,49	3,65	2,96
13	1,00	1,00	1,00	1,00	3,42	3,42	3,49	3,65	2,25
14	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	2,17	3,65	3,27
15	2,06	1,91	2,09	2,08	1,00	3,42	3,49	3,65	2,46
16	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,44
17	2,06	1,91	1,00	2,08	2,11	2,09	3,49	3,65	2,30
18	3,52	1,91	2,09	3,37	2,11	2,09	3,49	3,65	2,78
19	2,06	1,00	2,09	1,00	1,00	2,09	1,00	2,20	1,56
20	3,52	3,27	3,37	3,37	1,00	3,42	2,17	2,20	2,79
21	1,00	1,00	2,09	1,00	2,11	2,09	2,17	2,20	1,71
22	3,52	1,91	3,37	2,08	2,11	3,42	3,49	3,65	2,94
23	3,52	3,27	3,37	2,08	1,00	2,09	3,49	3,65	2,81
24	2,06	1,91	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,09
25	3,52	3,27	3,37	1,00	3,42	3,42	3,49	3,65	3,14
26	3,52	1,91	1,00	3,37	3,42	2,09	1,00	2,20	2,31
27	2,06	3,27	3,37	3,37	3,42	2,09	3,49	2,20	2,91
28	3,52	1,91	2,09	2,08	2,11	3,42	1,00	3,65	2,47
29	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	1,00	3,49	3,65	3,14
30	3,52	3,27	2,09	2,08	3,42	3,42	3,49	3,65	3,12
31	3,52	1,91	1,00	1,00	2,11	3,42	2,17	3,65	2,35
32	1,00	1,00	1,00	2,08	3,42	1,00	1,00	1,00	1,44
33	3,52	3,27	1,00	2,08	3,42	3,42	3,49	3,65	2,98

34	3,52	1,91	3,37	3,37	3,42	2,09	3,49	3,65	3,10
35	3,52	1,91	1,00	3,37	2,11	3,42	3,49	3,65	2,81
36	2,06	1,00	2,09	3,37	3,42	3,42	2,17	1,00	2,32
37	3,52	1,91	3,37	3,37	3,42	2,09	2,17	2,20	2,76
38	3,52	3,27	2,09	3,37	2,11	2,09	2,17	3,65	2,78
39	3,52	3,27	2,09	3,37	3,42	3,42	3,49	2,20	3,10
40	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,44
41	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	2,17	3,65	3,27
42	3,52	3,27	2,09	3,37	2,11	2,09	3,49	3,65	2,95
43	3,52	3,27	2,09	2,08	3,42	3,42	2,17	3,65	2,95
44	3,52	3,27	3,37	2,08	1,00	3,42	3,49	3,65	2,97
45	3,52	3,27	2,09	3,37	2,11	3,42	3,49	3,65	3,12
46	3,52	3,27	2,09	2,08	3,42	3,42	2,17	3,65	2,95
47	3,52	1,91	2,09	2,08	3,42	3,42	1,00	2,20	2,46
48	3,52	3,27	2,09	2,08	2,11	3,42	2,17	3,65	2,79
49	2,06	1,91	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,09
50	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	2,09	3,49	3,65	3,27
51	3,52	3,27	2,09	3,37	3,42	3,42	2,17	3,65	3,11
52	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	1,00	3,49	3,65	3,14
53	2,06	3,27	2,09	3,37	3,42	2,09	2,17	2,20	2,59
54	2,06	1,91	3,37	3,37	2,11	2,09	2,17	1,00	2,26
55	3,52	3,27	2,09	2,08	3,42	3,42	3,49	2,20	2,94
56	3,52	3,27	2,09	3,37	2,11	3,42	3,49	2,20	2,94
57	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	2,17	2,20	3,09
58	2,06	3,27	2,09	3,37	2,11	3,42	1,00	3,65	2,62
59	3,52	1,00	2,09	3,37	1,00	3,42	2,17	2,20	2,35
60	3,52	3,27	2,09	2,08	2,11	1,00	1,00	2,20	2,16
61	2,06	3,27	1,00	2,08	2,11	3,42	2,17	2,20	2,29
62	2,06	1,91	1,00	3,37	1,00	3,42	2,17	2,20	2,14
63	2,06	1,00	2,09	1,00	2,11	2,09	2,17	3,65	2,02
64	2,06	3,27	1,00	2,08	2,11	2,09	2,17	3,65	2,30
65	3,52	3,27	3,37	2,08	3,42	3,42	3,49	3,65	3,28
66	3,52	3,27	3,37	2,08	2,11	1,00	1,00	3,65	2,50
67	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	2,17	2,20	3,09
68	2,06	3,27	3,37	2,08	2,11	1,00	1,00	3,65	2,32
69	2,06	3,27	2,09	2,08	3,42	2,09	3,49	2,20	2,59
70	3,52	3,27	3,37	2,08	2,11	2,09	2,17	2,20	2,60
71	2,06	3,27	3,37	2,08	1,00	2,09	2,17	2,20	2,28
72	3,52	3,27	3,37	3,37	3,42	3,42	3,49	3,65	3,44

UJI VALIDITAS (X1)
Disiplin (X1)

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.195	.292*	.003	.223	.188	.179	.047	.505**
	Sig. (2-tailed)		.100	.013	.978	.060	.114	.133	.696	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X02	Pearson Correlation	.195	1	.234*	.228	.071	.130	-.203	.121	.417**
	Sig. (2-tailed)	.100		.048	.054	.553	.275	.087	.310	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X03	Pearson Correlation	.292*	.234*	1	.338**	.257*	.301*	.152	.217	.664**
	Sig. (2-tailed)	.013	.048		.004	.030	.010	.201	.067	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X04	Pearson Correlation	.003	.228	.338**	1	.241*	.126	.288*	.253*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.978	.054	.004		.042	.293	.014	.032	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X05	Pearson Correlation	.223	.071	.257*	.241*	1	.268*	.090	.179	.549**
	Sig. (2-tailed)	.060	.553	.030	.042		.023	.450	.132	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X06	Pearson Correlation	.188	.130	.301*	.126	.268*	1	.174	.137	.550**
	Sig. (2-tailed)	.114	.275	.010	.293	.023		.143	.253	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X07	Pearson Correlation	.179	-.203	.152	.288*	.090	.174	1	.166	.442**
	Sig. (2-tailed)	.133	.087	.201	.014	.450	.143		.164	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X08	Pearson Correlation	.047	.121	.217	.253*	.179	.137	.166	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.696	.310	.067	.032	.132	.253	.164		<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.505**	.417**	.664**	.589**	.549**	.550**	.442**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Kompensasi (X2)								
Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.374**	.232	.259*	.245*	.109	.624**
	Sig. (2-tailed)		.001	.050	.028	.038	.361	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X02	Pearson Correlation	.374**	1	.258*	.224	.166	.238*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.001		.029	.058	.162	.044	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X03	Pearson Correlation	.232	.258*	1	.288*	-.035	.186	.542**
	Sig. (2-tailed)	.050	.029		.014	.771	.119	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X04	Pearson Correlation	.259*	.224	.288*	1	.150	.298*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.028	.058	.014		.207	.011	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X05	Pearson Correlation	.245*	.166	-.035	.150	1	.387**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.038	.162	.771	.207		<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X06	Pearson Correlation	.109	.238*	.186	.298*	.387**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.361	.044	.119	.011	<,001		<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.624**	.629**	.542**	.622**	.534**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Kinerja (Y)		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.455**	.279*	.212	.092	.162	.144	.254*	.590**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.018	.074	.444	.175	.228	.032	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X02	Pearson Correlation	.455**	1	.367**	.166	.158	-.009	.200	.221	.582**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.002	.164	.185	.940	.092	.063	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X03	Pearson Correlation	.279*	.367**	1	.220	.141	-.134	.190	.121	.513**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002		.063	.236	.261	.110	.311	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X04	Pearson Correlation	.212	.166	.220	1	.302**	.056	.159	.024	.506**
	Sig. (2-tailed)	.074	.164	.063		.010	.641	.182	.840	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X05	Pearson Correlation	.092	.158	.141	.302**	1	.142	.220	.143	.521**
	Sig. (2-tailed)	.444	.185	.236	.010		.234	.064	.231	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X06	Pearson Correlation	.162	-.009	-.134	.056	.142	1	.277*	.239*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.175	.940	.261	.641	.234		.018	.044	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X07	Pearson Correlation	.144	.200	.190	.159	.220	.277*	1	.419**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.228	.092	.110	.182	.064	.018		<,001	<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X08	Pearson Correlation	.254*	.221	.121	.024	.143	.239*	.419**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.032	.063	.311	.840	.231	.044	<,001		<,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.590**	.582**	.513**	.506**	.521**	.405**	.616**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

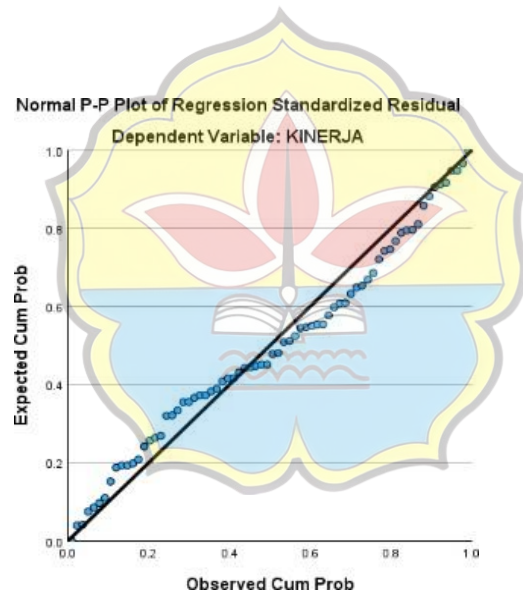
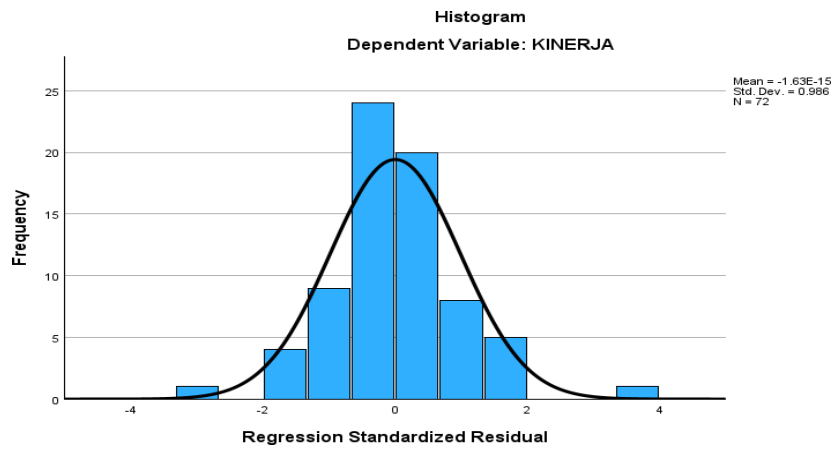
Reliability Statistics (Disiplin)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	8

Reliability Statistics (Kompensasi)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	6

Reliability Statistics (Kinerja)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		
	Positive		
	Negative		
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.228
		Upper Bound	.250

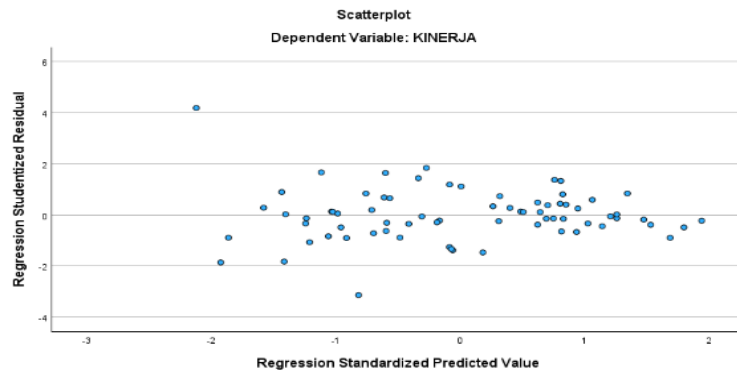


Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	159.199	28.771		5.533	<.001		
DISIPLIN	.624	.086	.642	7.235	<.001	.996	1.004
KOMPENSASI	.156	.076	.182	2.050	.044	.996	1.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.444	33.996	2.150

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	159.199	28.771	
DISIPLIN	.624	.086	.642
KOMPENSASI	.156	.076	.182

a. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.444	33.996

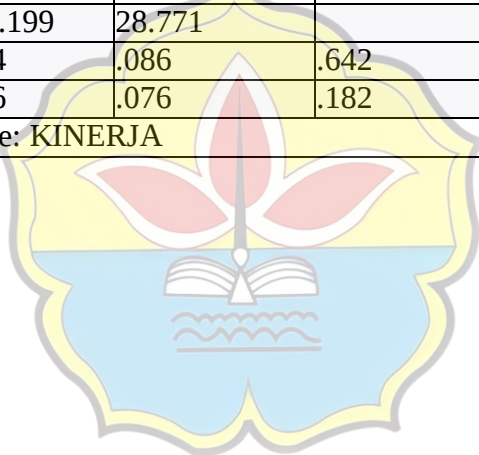
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67716.807	2	33858.404	29.296	<,001 ^b
Residual	79746.068	69	1155.740		
Total	147462.875	71			

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	159.199	28.771		5.533	<,001
DISIPLIN	.624	.086	.642	7.235	<,001
KOMPENSASI	.156	.076	.182	2.050	.044

a. Dependent Variable: KINERJA



R Tabel
Tabel r untuk df = 39-73

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002								
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127								
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595								
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089								
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607								
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148								
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710								
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291								
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891								
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508								
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141								
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789								
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451								
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127								
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815								
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515								
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226								
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948								
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680								
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421								
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171								
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930								
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696								
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471								
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253								
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041								
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837								
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639								
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446								
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260								
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079								
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903								
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733								
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567								
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406								
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249								
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096								
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948								
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804								
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663								
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526								

