

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DAIHATSU
MEDAN CABANG BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

IMAM RIZKI RAMLE
NPM: 1702120164



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IMAM RIZKI RAMBE
NPM : 1702120164

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DAIHATSU MEDAN
CABANG BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Pembimbing II

Mimi Asri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Totobiz Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IMAM RIZKI RAMBE
NPM : 1702120164

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DAIHATSU MEDAN
CABANG BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 30 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. H. Tarnizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001


Anggota

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

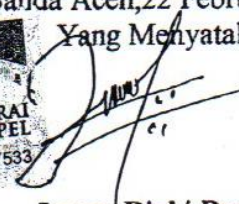
Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 22 Februari 2024
Yang Menyatakan



Imam Rizki Rambe



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Imam Rizki Rambe
NPM : 1702120164
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

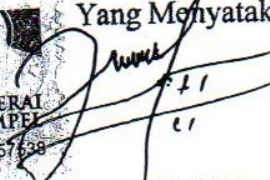
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DAIHATSU MEDAN CABANG BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Februari 2024

Yang Menyatakan,

Imam Rizki Rambe

  
METERAI
TEMPEL
012DAKX780357638

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna S.E, M.M. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Amelia Rahmi, S.E. M.M Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu

penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Mimiasri S.E, M.M Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2017 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.3 Kesalahan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Kompensasi.....	15
2.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	16
2.2.3 Tujuan memberikan Kompensasi.....	16
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.2.5 Indikator Kompensasi	18
2.3 Kepemimpinan.....	18
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	18
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	19
2.3.3 Macam-macam gaya kepemimpinan.....	20
2.3.4 Indikator Kepemimpinan	20
2.4 Disiplin Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	22
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	23

2.5	Penelitian Sebelumnya.....	24
2.6	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.4	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.7	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Desain penelitian.....	33
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	33
3.1.2	Jenis Penelitian	33
3.1.3	Horizon Waktu	34
3.1.4	Unit Analisis.....	34
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.2.1	Populasi.....	35
3.2.2	Sampel Penelitian.....	36
3.2.3	Teknik Sampling.....	36
3.3	Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1	Sumber Data.....	37
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	39
3.4.1	Definisini Operasional Variabel.....	39
3.5	Teknik Analisis Data.....	41
3.6	Pengujian Data.....	41
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	44
3.7	Pengujian Hipotesis.....	45
3.7.1	Uji T (Parsial).....	45
3.7.2	Uji F (Simultan).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Gambaran Umum PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh	48
4.2	Karakteristik Responden.....	49
4.3	Hasil Pengujian Data.....	51
4.3.1	Pengujian Validitas Instrumen.....	51
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	53
4.4	Analisis Deskriptif.....	57
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	57

4.4.2	Variabel Kompensasi.....	58
4.4.3	Variabel Kepemimpinan.....	59
4.4.4	Variabel Displin Kerja.....	60
4.5	Pembahasan.....	61
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	64
4.5.3	Uji Parsial (uji t).....	65
4.6	Implikasi Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Pra Survei terkait Kompensasi pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh	5
Tabel 1.2	Data Pra Survei terkait Kepemimpinan pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh.....	6
Tabel 1.3	Data Pra Survei terkait Disiplin Kerja pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh	7
Tabel 2.1	Penelitian sebelumnya	25
Tabel 3.1	Proses Kegiatan Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh	35
Tabel 3.3	Skala Likert.....	39
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	59
Tabel 4.8	Penjelasan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.9	Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.10	Model Summary	64
Tabel 4.11	Annova.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 5.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	56

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DAIHATSU MEDAN
CABANG BANDA ACEH**

IMAM RIZKIRAMLE

NPM: 1702120164

Pembimbing I : Mimasri SE, MM
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE. MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 79 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan.

PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jalan Soekarno - Hatta , Daruy Kameu, Darul Imarah, Tingkeum, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan (Dealer) merek Daihatsu pertama di Sumatera Utara dan Aceh. PT Capella Medan Cabang Banda Aceh berusaha agar selalu dipercayai sebagai *supplier* kendaraan merek Daihatsu ke perusahaan-perusahaan besar yang ada di wilayah Sumatera Bagian Aceh dengan dilengkapi bengkel sehingga memudahkan para pengguna mobil merek Daihatsu melakukan service kendaraannya. Oleh karena itu PT Capella Medan Cabang Banda Aceh membutuhkan kinerja karyawan yang bermanfaat sehingga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan melalui program visimisi yang ada didalam perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit- unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga

kerja dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan.

Pekerja merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan ke arah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah. Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika para tenaga kerja dapat bersikap dan bertindak sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi tugas bagi pihak manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di

perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya.

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para karyawan bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Fenomena pada kinerja karyawan saat ini adalah kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan konsumen yang kurang memuaskan

Fenomena yang diangkat pada penelitian ini mengenai kinerja karyawan yang terdapat di PT Capella Medan Cabang Banda Aceh yang mana masih dianggap kurang baik. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kemajuan di PT Capella Medan Cabang Banda Aceh secara keseluruhan. Dimana untuk mencapai visi dan misi, perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang kompetitif yang mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Berikut hasil survei mengenai kinerja terhadap 20 karyawan pada tanggal 10 Januari 2021 di PT Capella Medan Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada 10 Januari 2021 terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kualitas kerja, Kuantitas Kerja serta Kemandirian dari karyawan PT Capella Medan Cabang Banda Aceh sudah sangat baik. Namun beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan alat penunjang seperti teknologi belum bisa meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh manajemen PT Capella Medan Cabang Banda Aceh ini disebabkan oleh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dari karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi menyatakan seluruh provinsi di Indonesia telah menetapkan upah minimum provinsi atau UMP 2017

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 10 Januari 2021 terhadap 20 karyawan pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Berikut Survei awal yang penulis peroleh.

Tabel 1.2
Data Pra Survei terkait
Kompensasi pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	7	10	3	0	0	4,20

2	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	2	5	13	0	0	3,33
3	Asuransi yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan saya	7	11	2	0	0	4,27
4	Penyediaan fasilitas ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja	4	5	11	0	0	3,60
Rata-rata							3,75

Sumber : Capella Medan Cabang Banda Aceh di olah (2021)

Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 20 karyawan PT Capella Medan Cabang Banda Aceh tentang Kompensasi dapat di ketahui bahwa Gaji dan Asuransi menurut karyawan PT Capella Medan Cabang Banda Aceh sudah sangat baik. Namun Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur, Penyediaan fasilitas ruangan kerja responden masih menjadi masalah bagi perusahaan, Beberapa hal tentang manajemen yang masih belum baik ini diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan harus diperbaiki oleh manajemen PT Capella Medan Cabang Banda Aceh . Semakin besar kompensasi seperti gaji dan bonus maupun insentif yang diberikan oleh PT Capella Medan Cabang Banda Aceh kepada karyawan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan menunjukkan prestasinya. Namun, rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Capella Medan Cabang Banda Aceh maka akan menurunkan tingkat semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan hal ini akan berdampak terhadap tingkat Kinerja karyawan.

Selain itu kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia

melakukan apa yang di inginkan perusahaan. Kinerja yang di hasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang di berikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut Berikut survei awal mengenal Kepemimpinan di PT Capella Medan Cabang Banda Aceh

Tabel 1.3
Data Pra Survei terkait
Kepemimpinan pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan	2	4	14	0	0	3,27
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	4	5	11	0	0	3,60
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	6	8	5	0	0	3,73
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	7	11	2	0	0	4,27
Rata-rata							3,75

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 20 PT Capella Medan Cabang Banda Aceh tentang Kepemimpinan dapat dikatakan sudah sangat baik. Namun Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan dan Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan belum sepenuhnya berjalan di PT Capella Medan Cabang Banda Aceh .

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagaimana sistemasi pekerjaan di dasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. (Hasibuan,2018) menyatakan kedisiplinan di artikan jika karyawan selalu datang

dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Berikut Survei awai tentang Disiplin Kerja pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh.

Tabel 1.4
Data Pra Survei terkait
Disiplin Kerja pada PT Capella Medan Cabang Banda Aceh

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif	9	11	0	0	0	4,40
2	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	7	7	6	0	0	4,00
3	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan	5	6	9	0	0	3,80
4	Saya selalu menaati pada aturan standar pekerjaan	2	5	13	0	0	3,33
Rata-rata							3,80

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel sebelumnya mengenai kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan disiplin, tapi ada juga karyawan yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba dirumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya

kepuasan kerja jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya. Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Adapun tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Capella daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan dunia perusahaan otomotif.
2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan swasta khususnya perusahaan jasa yang bergerak di bidang penjualan mobil (dealer) dalam mengambil keputusan tentang kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dan khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian

kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Fahmi (2017:237) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi, 2017:237) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin, terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukan kemampuannya secara maksimal.

- b. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

2.1.3 Kesalahan Penilaian Kinerja

Beberapa kesalahan penilaian menurut Mathis dan Jackson (2017),

antara lain:

- a. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda.
Ketika menilai seorang karyawan manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan berbeda-beda terhadap para karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan karyawan. persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.
- b. Efek Resesi
Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang menaung baru saja terjadi pada kinerja karyawan.
- c. Kesalahan cenderung memusat, kesalahan kelonggaran, dan kekakuan.
Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.
- d. Bias dari Penilaian
Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.
- e. Efek Halo
Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.
- f. Kesalahan Kontras
Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, mulyadi 2015:63) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan
Kemampuan (*abilty*) terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kerja memaksimal.
2. Faktor Motivasi
Motivasi artinya suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang rendah dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kerja pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegera (2018: 67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu,
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas,
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan,2017) Kompenasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing,.

Fahri (2018:45) Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing. Apalagi jika gaji pokok yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan effort pekerja. Tentu akan banyak karyawan yang memilih mencari pekerjaan lain. Padahal merekrut karyawan baru itu lebih sulit dari pada mengembangkan apa yang sudah di miliki perusahaan

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja.Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi.Kompensasi dalam bentuk uang artinya pekerja dibayar sejumlah uang kertas atas pekerjaannya, sedangkan kompensasi dalam

bentuk barang, artinya pekerja dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Pemberian kompensasi yang baik kepada pekerja/karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi, Menurut (Hasibuan,2017) diantaranya:

- 1) Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat
- 2) Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas baik
- 3) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum
- 4) Menjadi lebih daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas
- 5) Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri di banding competitor.

2.2.2 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Fahri (2018:48) Kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi
2. Kompensasi finansial tak langsung, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban, perusahaan berhak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.
3. Kompensasi non finansial, yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan inovatif

2.2.3 Tujuan Memberikan kompensasi

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi untuk karyawan Menurut (Hasibuan,2017) yaitu

1. Bentuk penghargaan bagi karyawan
2. Sebagai jaminan keadilan gaji karyawan
3. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas
4. Upaya untuk pengadiln biaya
5. Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan

Melalui kompensasi, bagaimana suatu bisnis atau perusahaan dapat dikatakan mampu mencapai keberhasilan suatu system yang sudah di buat?, Apa kriterianya? Perusahaan bisa di katakana berhasil dalam mencapai system hanya jika mencapai berikut ini:

1. Perusahaan mampu mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan berkualitas
2. Perusahaan mampu mencapai target dan tujuan lebih cepat dari yang direncanakan
3. Mmemberikan spectrum yang lebih luas terhadap perilaku dari seluruh anggota perusahaan
4. Tercapainya keadilan atau persamaan bagi seluruh karyawan tanpa adanya ketimpangan
5. Sesuai dengan ketentuan peraturan dalam suatu wilayah

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan pembayaran atau imbalan jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2017:121-122) adalah “sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhikebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk organisasi akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

- f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan Menurut Rivai d (2018:357) bahwa “indikator variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
Imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- b. Bonus
Sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.
- c. Asuransi
Suatu perjanjian dengan mana seseorang penanggung mengikatkan diri kepada seseorang dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian
- d. Penyediaan fasilitas
Suatu penyediaan sarana yang dapat melancarkan suatu fungsi.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Fahmi (2017:58) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

- a. *Stephen P. Robbins* mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. *Richard L. Daft* mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- c. *G. R. Terry* memberikan definisi: Leadership is the activity of influencing people to strike willingly for mutual objectives.
- d. *Ricky W. Griffin* mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan: pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan. Keith Davis (dalam Thoha, 2017:33) adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan
Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin Universitas Sumatera Utara
2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial
Kepemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan
Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.3.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2012), yaitu:

- Tipe pemimpin yang otokratik
Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
 - 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi,
 - 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
 - 3) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata,
 - 4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat,
 - 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dan
 - 6) Dalam tindaknya, penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)
- Tipe pemimpin yang militeristik
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
 - 1) Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan,
 - 2) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan,
 - 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, dan
 - 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- Tipe pemimpin yang partenalistik
Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi dalam hal pencapaian tujuan. Robins (2016) mengidentifikasikan empat jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

2.3.4 Indikator Kepemimpinan

Tidak ada Kepemimpinan yang mutlak baik atau buruk, yang penting Tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena

kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor : tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang ada. Berikut ini adalah Pengambilan Keputusan yang dikemukakan oleh Fahmi (2017:175):

- a. Bersifat Adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Memberi Sugesti
Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- c. Mendukung Tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.
- d. Katalisator
orang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan, Sebagian sistemasi pekerjaan di dasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (hasibuan, 2017). kedisiplinan diartikan jika

karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu mengemukakan “seseorang yang dengan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. (Hasibuan, 2017).

2.4.2 Bentuk-Bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, terdapat empat perspektif disiplin kerja menurut Rivai, (2018:43) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin Korektif (*corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:425) yaitu

1. Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan pening dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Sanksi hukum
Sanksi hokum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
4. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan yang palaing efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa Indikator sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Fauzi (2014), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi positif dan signifikan terhadap PT. Trakindo, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui X1(kompensasi finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo utama samarinda.

Kasenda (2016), pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bri cabang kawangkoan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

Herlie (2016), meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalog di tanjung Kalimantan selatan. disiplin kerja dan pengembangan karir secara nyata (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki toleransi tertinggi sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bandingkan variabel pengembangan karir.

Martinus (2018), pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya. Hasil penelitian membuktikan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan

Anrietha Lysistrata (2018) meneliti mengenai “Pengaruh Kebijakan Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pelanggan Pada Hotel Wisata Watampone Di Kabupaten Bone”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel penelitian Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Harga (X1) dan Promosi (X2), sedangkan variabel terikat adalah Keputusan Pelanggan (Y) 2. Definisi Operasional Variabel.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT. Trakindo (fauzi, 2014)	Penelitian Kuantitatif Regresi linier sederhana	Hasil yang didapatkan dalam penelitian yang dilakukan secara simultan variabel harga dan kualitas layanan sama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan menginap di Hotel Kudus Permata Slawi dimana variabel harga mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan kualitas layanannya.	Memiliki persamaan variabel Independen yaitu Kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)	Variabel independen populasi dan sampel penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI cabang	Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Secara simultan maupun parsial Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat	Memiliki persamaan Variabel Independen yaitu Kepemimpinan (X) dan Disiplin variabel dependen	Variabel independen populasi dan sampel penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kawangkoan (Kasenda, 2016)		Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan	yaitu kinerja karyawan (Y)	
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog Di Tanjung Kalimantan selatan.(Herlie, 2016)	Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara nyata atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan Variabel Independen disiplin kerja (X) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)	Variabel independen populasi sampel penelitian, variabel pengembangan karir
4	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Devina Surabaya. (Martinus, 2018))	Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel Independen yaitu: kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Variabel independen populasi sampel penelitian, variabel motivasi
5	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang. (Armeinta, 2016)	Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel yaitu: disiplin (kompensasi (X1), kinerja karyawan (Y)	Variabel independen populasi dan sampel penelitian, variabel motivasi

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas usaha. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah Kompensasi, kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Selain Kompensasi, Kepemimpinan juga turut andil dalam mendukung kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan. Kinerja yang di hasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang di berikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagia sistemasi pekerjaan di dasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. kedisiplinan di artikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan

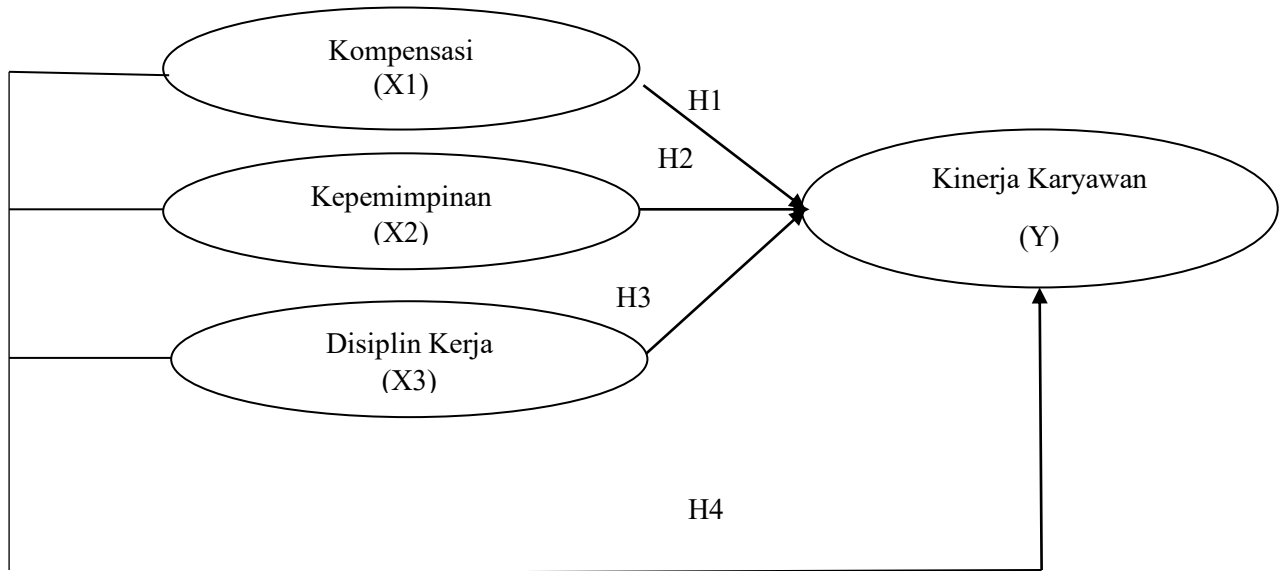
baik dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.6.4 Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

.Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (oleh : Armeinta 2016)

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh .

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh .

H₄ : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2016:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*One Shoot Study*) dilakukan yaitu penelitian yang ditanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (supomo, 2016:86) penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023 s/d selesai yang dilakukan di PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh sampai dengan selesai..

Tabel 3.I
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	Bulan					
		Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni
1	Pengamatan dan Observasi						
2	Tahap Penyusunan Proposal						
3	Tahap Perijinan						
4	Tahap Pengumpulan Data						
5	Tahap Analisis Data						
6	Seminar Proposal						
7	Revisi hasil seminar						
8	Tahap Olah Data						
9	Analisa Data						
10	Ujian Komprehensif						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah konsumen di PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada karyawan. Penelitian ini melakukan pengujian

terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh yang berjumlah 79 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh

No	Unit	Jumlah
1	Kasir	4
2	Admin Billing	3
3	Service Advisor	15
4	Mekanik	20
5	Security	5
6	Warranty claim	6
7	workshop Head	7
8	Motosport techincian	12
9	Marketing	7
	Jumlah	79

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2016:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 79 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.2.3 Teknik Sampling

Menurut sugiyono (2016) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya di kelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. *Probability sampling*, teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel
- b. *Non probability sampling*, teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang di ambil yaitu *simple random sampling*. menurut sugiyono (2016), disebut *simple random sampling* karena pengambilan anggota

sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara tersebut dapat dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* adalah karena anggota populasi bersifat homogen, yakni seluruh Karyawan, dan seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi objek sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Metode Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Metode Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak terkait, wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data pertanyaan yang harus diisi oleh

responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2016:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiono, 2015

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Pengertian Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2016, h.38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2018:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-5	Likert	A1-A5
2	Kompensasi (X1)	Kompenasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing Hasibuan, (2017)	1. Gaji 2. Bonus 3. Asuransi 4. Penyediaan Fasilitas	1-4	Likert	B1-B4
3	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Fahmi (2017)	1. Bersifat adil 2. Memberi Sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator	1-4	Likert	C1-C4
4	Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan di terapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan Sebagian sistemasi pekerjaan di dasari oleh tingkat di siplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya hasibuan, (2017)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan	1-4	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2016:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analisis).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Kompensasi

X2 : Kepemimpinan

X3 : Disiplin Kerja

e : Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Keandalan (Reability)

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang

digunakan adlah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa* adalah sebesar 0,60 (Malhotra,2016). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* (*Statistical Product and Service Solation*).

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analysis *corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment). Menurut Sugiyono (2017:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program

SPSS (Statistical Product and Service Solation). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji person product *moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi r product moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuisisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Pada pengujian ini uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnaly, 2015:39).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2017:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2016:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai

tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2009:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 95%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 95%.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh
- H_1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
- H_2 : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh
- H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh
- H_4 : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

- Ho : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh
- Ha : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh

PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jl. Soekarno - Hatta, Lam Ara, Lampeunerut, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 33352 adalah perusahaan dengan bidang usaha utama di penjualan mobil yang didirikan tepatnya pada tanggal 19 Oktober 1973. Langkah awal dari PT. Capella Medan bermula dari bisnis penjualan sepeda motor HONDA yang dijalankan dan dikelola oleh Bapak Karim alias Lim Kie Hok. Setahun kemudian, PT. Capella Medan dengan melalui berbagai pendekatan bisnis yang dirintis dan dilakukan oleh Bapak Karim akhirnya berhasil memperoleh kepercayaan dari PT. Astra Daihatsu Motor sebagai pemegang hak tunggal untuk menjual dan memasarkan mobil DAIHATSU untuk wilayah Sumatera bagian Utara.

Seiring dengan berlalunya waktu dan perkembangan bisnis yang dialami dan dicapainya, PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh semakin hari semakin dipandang sebagai sebuah perusahaan yang tidak dapat dipandang sebelah mata di kalangan bisnis otomotif terutama di bidang penjualan kendaraan bermotor roda empat khususnya di wilayah Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan semakin luasnya cakupan wilayah pemasaran yang merupakan hak yang diberikan oleh PT. Astra Daihatsu Motor kepada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh untuk memasarkan dan menjual kendaraan bermotor roda empat, yang hingga kini meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau dan Sumatera Barat.

Tidak hanya sampai di situ, PT. Capella Medan yang pada saat ini berkedudukan resmi di Jl. Gatot Subroto No. 71 B-F Medan lebih dikenal sebagai sebuah perusahaan berskala multinasional dengan berbagai bidang usaha mulai dari penjualan kendaraan bermotor roda empat merk Daihatsu, Isuzu, Bmw, Peugeot, Nissan (Truk) Dan Kubota (Traktor), penjualan suku cadang kendaraan bermotor roda empat dan roda dua, (khususnya HONDA), pembiayaan konsumen (Leasing), perkebunan , hotel, kontraktor dan bidang usaha lainnya.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-29 Tahun	27	34,2
	b. 30-39 Tahun	20	25,3
	c. 40-49 Tahun	19	24,1
	d. 50-59 Tahun	13	16,5
Total		79	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Laki-Laki	31	39,2
	b. Perempuan	48	60,8
	c. Pernah menikah		
Total		79	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	22	27,8
	b. Menikah	57	72,2

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
Total		79	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	4	5,1
	b. Diploma	27	34,2
	c. Sarjana	40	50,6
	d. Pascasarjana	8	10,1
Total		79	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata		
	Perbulana.Rp 2.600.000-		
	Rp 4.000.000	45	57,0
	Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	27	34,2
	c. > Rp 5.500.000	7	8,9
Total		79	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 27 responden atau 34,2% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 25,3%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau 24,1%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 13 responden atau 16,5%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 responden atau 39,2% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 48 responden atau 60,8%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 22 responden atau 27,8% dan yang sudah menikah 57 responden atau 72,2%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 4 responden atau 5,1%, yang

berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 34,2%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 40 responden atau 50,6% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 8 responden atau 10,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 45 responden atau 57% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 27 responden atau 34,2% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 7 responden atau 8,9% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=79)	Ket
1	A1	Y	0,506	0,227	Valid
2	A2		0,631	0,227	Valid
3	A3		0,759	0,227	Valid
4	A4		0,621	0,227	Valid
5	A5		0,492	0,227	Valid
6	B1	X1	0,446	0,227	Valid
7	B2		0,577	0,227	Valid
8	B3		0,361	0,227	Valid
9	B4		0,511	0,227	Valid
10	C1	X2	0,425	0,227	Valid
11	C2		0,395	0,227	Valid
12	C3		0,466	0,227	Valid
13	C4		0,323	0,227	Valid
14	D1	X3	0,526	0,227	Valid
15	D2		0,544	0,227	Valid
16	D3		0,548	0,227	Valid
17	D4		0,685	0,227	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui

konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandala n
1.	Kinerja karyawan (Y)	5	0,809	Handal
2.	Kompensasi (X ₁)	5	0,686	Handal
3.	Kepemimpinan (X ₂)	5	0,638	Handal
4.	Displin Kerja (X ₃)	4	0,770	Handal

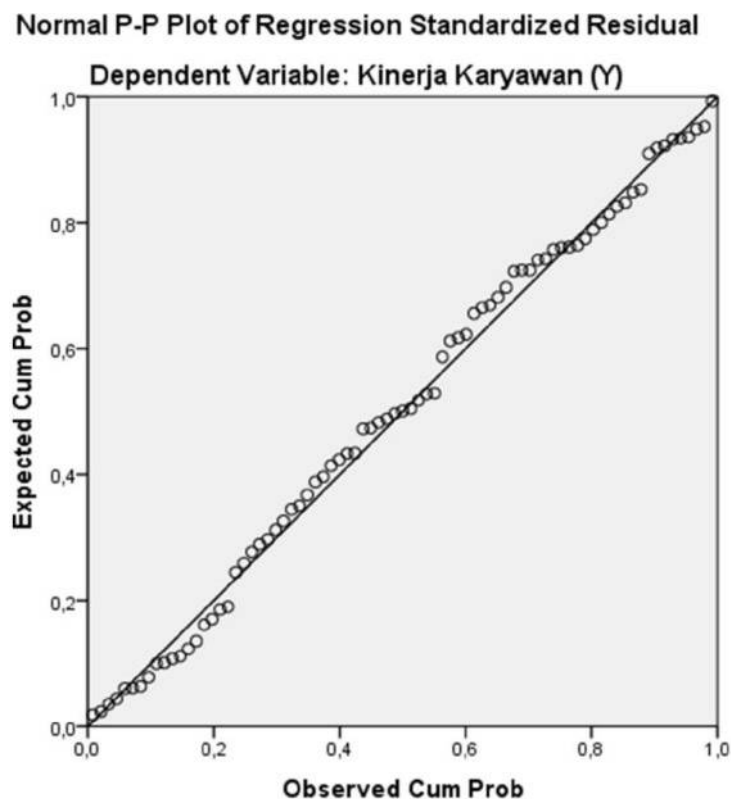
Sumber : data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Kompensasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,783	1,278	Non Multikolinieritas
2	Kepemimpinan (X_2)	0,263	3,807	Non Multikolinieritas
3	Displin Kerja (X_3)	0,291	3,442	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

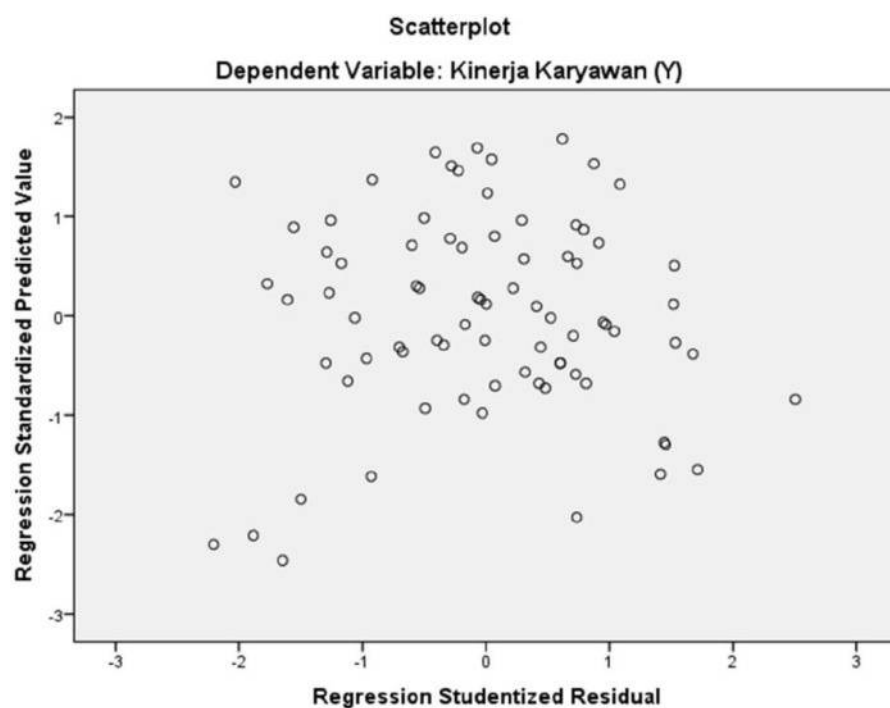
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kompensasi (X_1), variabel Kepemimpinan (X_2) dan variabel Displin Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0,0	7	8,9	25	31,6	29	36,7	18	22,8	3,73
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	2	2,5	5	6,3	16	20,3	37	46,8	19	24,1	3,84
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4	5,1	5	6,3	17	21,5	34	43,0	19	24,1	3,75
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya	3	3,8	1	1,3	15	19,0	45	57,0	15	19,0	3,86
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	5	6,3	10	12,7	19	24,1	30	38,0	15	19,0	3,51
Rerata												3,74

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwa yaitu responden memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh dengan nilai 3,73. Responden mampu menyelesaikan

sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh dengan nilai rata-rata 3,75. Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan responden diperoleh dengan nilai rata-rata 3,86 dan Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata 3,51. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,74 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.2 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	1	1,3	4	5,1	11	13,9	48	60,8	15	19,0	3,91
2	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	1	1,3	3	3,8	11	13,9	43	54,4	21	26,6	4,01
3	Asuransi yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya	0	0	6	7,6	14	17,7	39	49,4	20	25,3	3,92
4	Penyediaan fasilitas ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya	3	3,8	1	1,3	27	34,2	36	45,6	12	15,2	3,67
Rerata												3,87

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas Gaji yang responden terima sesuai dengan harapan responden dengan nilai rata-rata 3,91. Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur dengan nilai rata-rata 4,04. Asuransi yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan kerja responden dengan nilai rata-rata 3,92, dan Penyediaan fasilitas ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja responden dengan nilai rata-rata 3,67. Nilai rerata pada variabel Kompensasi sebesar 3,87 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.3 Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan bersifat adil kepada karyawan	1	1,3	3	3,8	11	13,9	43	54,4	21	26,6	4,01
2	Pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan	0	0	6	7,6	14	17,7	39	49,4	20	25,3	3,92
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	3	3,8	1	1,3	27	34,2	36	45,6	12	15,2	3,67
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	1	1,3	7	8,9	18	22,8	31	39,2	22	27,8	3,84
Rerata												3,86

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Pimpinan bersifat adil kepada karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 4,01. Pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,92. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik diperoleh dengan nilai rata-rata 3,67. Dan Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84. Nilai rerata pada variabel Kepemimpinan sebesar 3,86 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.4 Variabel Displin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Displin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Displin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif	2	2,5	10	12,7	17	21,5	30	38,0	20	25,3	3,71
2	Saya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0	0,0	18	22,8	16	20,3	30	38,0	15	19,0	3,53
3	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan	1	1,3	6	7,6	14	17,7	44	55,7	14	17,7	3,81

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif	3	3,8	6	7,6	14	17,7	29	36,7	27	34,2	3,90
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif diperoleh dengan nilai rata-rata 3,71. Responden mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.diperoleh dengan nilai rata-rata 3,53. Responden bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,81 dan Responden menaati aturan standar pekerjaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,90. Nilai rerata pada variabel Displin Kerja sebesar 3,73 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Displin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja karyawan

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	0,676	0,478	1,414	1,992	0,161
Kompensasi (X ₁)	0,535	0,188	2,847	1,992	0,006
Kepemimpinan (X ₂)	0,893	0,201	4,443	1,992	0,000
Displin Kerja (X ₃)	0,243	0,087	2,797	1,992	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,676 + 0,535X_1 + 0,893X_2 + 0,243X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,676 artinya bila mana Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Displin Kerja (X₃), dianggap konstan, maka Kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 0,676 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Kompensasi (X₁) sebesar -0,535. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh sebesar -53,5% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X₂)

dan Displin Kerja (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,893. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh sebesar 89,3% dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1), dan Displin Kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Displin Kerja (X_3) sebesar 0,243. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Displin Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. sebesar 24,3% dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui

tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,491	,53171

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja (X3), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,715 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya faktor Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Displin Kerja (X₃) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,491 artinya bahwa sebesar 49,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Displin Kerja (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 50,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang

Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	2,728	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283			
	Total	43,324	78				

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)
b. Predictors: (Constant), Displin Kerja (X3), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,080 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,728. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (26,080) lebih besar dari F_{table} (2,728). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Displin Kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Kompensasi (X_1)

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (-2,847) lebih besar dari t_{tabel} (-1,992), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh, artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

2. Kepemimpinan (X_2)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (4,443) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

3. Displin Kerja (X_3)

Pengaruh Displin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,992. oleh karena t_{hitung} (2,797) lebih besar dari t_{tabel} (1,992) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Displin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian dari Fauzi (2014), Kasenda (2016) dan Herlie (2016), karena variabel yang diteliti sama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan karyawan, tingkat kinerja karyawan, jabatan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian Kepemimpinan saat ini mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pimpinan bersifat adil kepada karyawan dan pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan, selain itu siplin kerja karyawan saat ini sudah baik dan sesuai dengan harapan pimpinan seperti karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan karyawan menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.
4. Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada karyawan dan perusahaan PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kerja karyawan seperti produktivitas kerja dan karyawan diharapkan mempunyai target kerja yang baik.
2. Diharapkan kepada PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh agar dapat meningkatkan kompensasi karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, Pemberian insentif dan asuransi jiwa bagi para karyawan juga salah satu faktor penting yang dapat

mempengaruhi semangat kerja, selain itu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan selalu memberikan penghargaan bagi para karyawan teladan, hal tersebut dapat menghindari pemberhentian kerja/pekerja mengundurkan diri pada saat bekerja.

3. Pemimpin PT. Capella Daihatsu Medan Cabang Banda Aceh dituntut untuk dapat lebih dekat dengan para karyawan atau turun kelapangan, guna mendengarkan keluhan dan saran dari karyawannya. Dengan manajer yang dapat membangun budaya dan suasana kerja yang nyaman akan berdampak pada meningkatkan semangat para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.
4. Meningkatkan Disiplin kerja dan tegas seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anrietha Lysistrata (2018) "*Pengaruh Kebijakan Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pelanggan Pada Hotel Wisata Watampone Di Kabupaten Bone*".
- Arikunto, Suharsimi. (2016).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Daft, Richard L,(2017) "*Manajemen*", Erlangga, Jakarta, 2003
- Davis, Keith dan Newstrom, (2017), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta
- Edison, Emron, (2016)"*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Cetakan kedua, Alfabeta, CV, Bandung, 2010
- Fahmi, (2017)" "*Manajemen (Teori, Kasus, dan Teori)*", cetakan kedua, Alfabeta, CV, Bandung,
- Fahri. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fauzi (2014), *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo*
- Ghozali, Imam, (2016)" "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*", BP UNDIP, Semarang, 2005
- Ghozali, Imam, (2016)" "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*", BP
- Hasibuan, Malayu, (2016)" "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Hasibuan, Malayu, (2017)" "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2010
- Herlie (2016), *pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalog di tanjung Kalimantan selatan*
Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kasenda (2016), *pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bri cabang kawangkoan*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2018) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta,
- Mangkunegara, Anwar. P. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Martinus (2018), *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya*
- Mathis R.L & J.H Jackson (2017) *Resource Management : Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu*. Jakarta : Selemba Empat.
- Mathis, Robert L, dan Johm H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi pertama, Erlangga, Jakarta,
- Mulyadi. (2015). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- P. Siagian, Sondang, (2017) “*Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*”, Gunung Agung, Jakarta,
- Rivai, Jauvani, Ella,(2018) “*Manajemen Sumber Daya*” Persada, Jakarta,
- Robbins, Coulter, (2018)“*Manajemen*”, Edisi kesepuluh jilid satu, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta,
- Robins, Stephen 2016), “*Perilaku Organisasi*”, Edisi kesepuluh, Sabardini,Jakarta,
- Ruslan, Rosandy, (2017)“*Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Setiawan, Waridin,(2016) “*Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi*”, Dipta Adi, Jakarta,
- Singgih, Santoso,(2016) “*Excel dan SPSS*”, Andi Offset, Yogyakarta, 2004
Stoner, James A.F, “*Manajemen*”, Erlangga, Jakarta, 2006
Sugianto, “*Analisis Statistik Sosial*”, Bayumedia,
- Sugiyono, (2016)“*Memahami Penelitian Kualitatif*”, Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono, (2016)“*Metode Penelitian Bisnis*”, Alfabeta, Bandung,
- Sutrisno, Edi, (2017) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi pertama, Kencana, Jakarta,
- Thoha. (2017), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2017)“*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA
DAIHATSU MEDAN CABANG BANDA ACEH**

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah ☐ Pernah Menikah
4. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Pendapatan : ☐ ≤ 2.000.000 ☐ 4.100.000 - Rp 5.500.000
☐ 2.600.000-Rp 4.000.000 ☐ > Rp 5.500.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Kompensasi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya					
2	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur					
3	Asuransi yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya					
4	Penyediaan fasilitas ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya					

C. Kepemimpinan (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan bersifat adil kepada karyawan					
2	Pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					

D. Disiplin Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif					
2	Saya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya menaati aturan standar pekerjaan					

Lampiran 2 Data Kuisi

NO	Karakteristik					Indi kator					Y	Indi kator				X1	Indi kator				X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	1	5	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	4,00	2	2	3	5	3,00	2	2	2	3	2,25
3	2	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3,40	4	4	4	5	4,25	4	3	4	5	4,00	4	4	3	4	3,75
4	1	3	2	1	3	5	3	3	3	3	3,40	4	5	5	5	4,75	5	4	5	4	4,60	4	5	4	5	4,50
5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	4,75	4	4	3	5	4,20	3	4	4	3	3,50
6	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3,60	5	4	5	5	4,75	4	4	3	5	3,80	2	4	4	3	3,25
7	1	1	1	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75
8	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	3	3,75
9	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	5	3	5	4,40	4	4	5	3	4,00
10	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4,80	3	2	4	4	3,25	4	4	4	5	4,40	5	4	4	4	4,25
11	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3,20	2	2	2	1	1,75	4	5	4	4	4,20	5	4	5	4	4,50
12	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3,60	4	2	4	4	3,50	3	5	3	5	4,00	4	3	5	3	3,75
13	2	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	4	3,25	2	5	2	3	2,80	2	2	5	2	2,75
14	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3,60	3	4	4	4	3,75	5	4	3	4	4,00	5	5	4	3	4,25
15	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3,20	2	3	4	3	3,00	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
16	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3,00	5	2	3	3	3,25	1	3	1	5	2,60	1	3	3	1	2,00
17	1	1	2	1	4	3	3	4	4	4	3,60	2	5	3	5	3,75	2	3	4	2	3,20	4	2	3	4	3,25
18	1	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	3	3	4	3,50	4	2	3	4	3,20	4	4	2	3	3,25
19	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3,40	3	2	3	2	2,50	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4,25
20	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	5	4,50	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3	3,50
21	1	1	2	1	3	3	4	5	4	4	4,00	3	4	4	3	3,50	5	4	3	5	4,00	5	5	4	3	4,25
22	2	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4,60	5	4	4	4	4,25	4	3	3	4	3,80	3	4	3	3	3,25
23	2	2	1	2	2	3	4	4	5	3	3,80	4	4	3	4	3,75	4	4	1	3	3,40	4	4	4	1	3,25
24	2	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00	4	3	1	1	2,60	4	4	3	1	3,00
25	2	2	2	2	4	3	3	5	4	5	4,00	5	2	4	5	4,00	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
26	2	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3,80	4	5	2	2	3,25	4	4	4	4	3,40	4	4	4	4	4,00
27	1	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	5	4,25	3	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50
28	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3,60	4	4	4	4	4,00	5	4	3	4	4,00	4	5	4	3	4,00
29	2	2	1	2	3	2	4	3	3	4	3,20	3	3	4	5	3,75	3	3	3	4	3,40	4	3	3	3	3,25
30	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1,60	2	2	3	3	2,50	4	3	3	3	3,00	5	4	3	3	3,75
31	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
32	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	4,40	5	5	5	5	5,00	4	3	3	5	4,00	4	4	3	3	3,50
33	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3,00	4	2	4	2	3,00	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25
34	1	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2,80	4	2	4	3	3,25	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
35	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4,20	2	2	4	5	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
36	1	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00
37	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	5	4,50	4	2	4	5	4,00	2	4	2	4	3,00
38	1	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3,50	3	4	3	4	3,40	4	3	4	3	3,50
39	1	1	2	1	3	3	4	2	4	2	3,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
40	2	2	2	2	4	2	4	1	4	3	2,80	1	5	5	4	3,75	5	2	5	2	3,60	4	5	2	5	4,00
41	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	4,20	4	3	4	4	3,75	3	4	3	3	3,60	4	3	4	3	3,50
42	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	5	3	5	5	4,50	4	3	4	4	3,80	5	4	3	4	4,00
43	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3,60	5	4	3	3	3,75	4	2	4	3	3,40	4	4	2	4	3,50
44	2	2	1	2	4	3	5	4	5	5	4,40	4	3	4	3	3,50	5	5	5	3	4,60	4	5	5	5	4,75
45	1	1	2	1	3	4	4	3	4	2	3,40	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,60	5	3	3	4	3,75
46	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2,40	2	2	2	2	2,00	4	4	4	2	3,40	3	4	4	4	3,75
47	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2,00	3	3	2	1	2,25	5	5	4	2	3,60	4	5	5	4	4,50
48	1	1	2	1	4	2	2	1	1	2	1,60	2	2	2	1	1,75	4	2	4	2	2,80	3	4	2	4	3,25
49	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1,40	1	2	2	2	1,75	3	4	4	3	3,00	3	3	4	4	3,50
50	2	2	1	2	3	4	5	5	5	3	4,40	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	4,40	4	4	5	4	4,25
51	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4,50
52	1	1	2	1	3	5	5	5	4	4	4,60	5	3	4	5	4,25	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75
53	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4,20	4	3	4	4	3,75	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25
54	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
55	1	1	1	1	3	2	1	3	4	5	3,00	3	4	5	4	4,00	5	3	4	2	3,00	5	5	3	4	4,25

NO	Karakteristik					Indi kator					Y	Indikator				X1	Indikator				X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C 2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
56	1	1	2	1	4	5	5	5	4	3	4,40	3	4	4	4	3,75	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75
57	1	1	2	1	3	5	5	5	4	4	4,60	2	2	4	4	3,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
58	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3,20	4	5	5	5	4,75	4	4	3	3	3,40	4	4	4	3	3,75
59	1	2	2	1	4	3	4	4	4	5	4,00	5	4	4	4	4,25	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
60	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4,00	5	4	5	5	4,75	4	5	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25
61	2	2	1	2	4	3	4	5	5	5	4,40	2	2	3	4	2,75	5	5	4	3	4,20	4	5	5	4	4,50
62	1	1	2	1	3	4	4	4	4	3	3,80	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75
63	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	3	3,75
64	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00
65	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	5	4,50	4	5	5	5	4,80	4	4	5	5	4,50
66	2	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3,50	3	3	3	4	3,20	3	3	3	3	3,00
67	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3,00	5	5	5	5	5,00	4	4	3	3	3,60	4	4	4	3	3,75
68	2	1	2	2	4	2	3	4	3	4	3,20	3	3	4	5	3,75	3	5	3	2	3,20	3	3	5	3	3,50
69	1	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3,80	2	2	3	3	2,50	3	3	3	3	3,20	5	3	3	3	3,50
70	2	2	2	2	4	5	4	4	5	2	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00
71	2	1	1	2	2	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	3	3,50	3	4	3	4	3,40	4	3	4	3	3,50
72	1	1	1	1	3	4	5	5	4	3	4,20	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
73	1	2	2	1	4	4	5	4	4	2	3,80	4	4	3	4	3,75	4	4	3	4	4,00	5	4	4	3	4,00
74	2	2	1	2	3	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00
75	2	1	1	2	3	4	4	5	3	3	3,80	5	2	4	5	4,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	3	3,75
76	1	1	2	1	4	3	4	3	4	4	3,60	5	4	3	3	3,75	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
77	2	2	1	2	3	3	5	4	5	5	4,40	4	3	4	3	3,50	4	3	3	3	3,60	4	4	3	3	3,50
78	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75
79	2	1	2	2	3	4	3	3	3	4	3,40	3	2	4	2	2,75	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	27	34,2	34,2	34,2
	30-39 tahun	20	25,3	25,3	59,5
	40-49 tahun	19	24,1	24,1	83,5
	50-59 tahun	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	39,2	39,2	39,2
	Perempuan	48	60,8	60,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	22	27,8	27,8	27,8
	Menikah	57	72,2	72,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	5,1	5,1	5,1
	Diploma	27	34,2	34,2	39,2
	Sarjana	40	50,6	50,6	89,9
	Pasca Sarjana	8	10,1	10,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Pendapatan Rata-rata

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	45	57,0	57,0	57,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	27	34,2	34,2	91,2
	> Rp. 5.500.000	7	8,9	8,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Saya memiliki kualitas kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	8,9	8,9	8,9
Kurang Setuju	25	31,6	31,6	40,5
Setuju	29	36,7	36,7	77,2
Sangat Setuju	18	22,8	22,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	5	6,3	6,3	8,9
Kurang Setuju	16	20,3	20,3	29,1
Setuju	37	46,8	46,8	75,9
Sangat Setuju	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,1	5,1	5,1
Tidak Setuju	5	6,3	6,3	11,4
Kurang Setuju	17	21,5	21,5	32,9
Setuju	34	43,0	43,0	75,9
Sangat Setuju	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,1
Kurang Setuju	15	19,0	19,0	24,1
Setuju	45	57,0	57,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6,3	6,3	6,3
Tidak Setuju	10	12,7	12,7	19,0
Kurang Setuju	19	24,1	24,1	43,0
Setuju	30	38,0	38,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompensasi (X1)

Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	4	5,1	5,1	6,3
	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	20,3
	Setuju	48	60,8	60,8	81,0
	Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Kurang Setuju	12	15,2	15,2	19,0
	Setuju	43	54,4	54,4	73,4
	Sangat Setuju	21	26,6	26,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Asuransi yang disediakan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Kurang Setuju	14	17,7	17,7	25,3
	Setuju	39	49,4	49,4	74,7
	Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Penyediaan fasilitas ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Kurang Setuju	11	1,3	1,3	28,1
	Setuju	43	34,2	34,2	67,7
	Sangat Setuju	21	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kepemimpinan (X2)

Pimpinan bersifat adil kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	5,1
	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	19,0
	Setuju	43	54,4	54,4	73,4
	Sangat Setuju	21	26,6	26,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Kurang Setuju	14	17,7	17,7	25,3
	Setuju	39	49,4	49,4	74,7
	Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Dukungan kerja yang diberikan sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,1
	Kurang Setuju	27	34,2	34,2	39,2
	Setuju	36	45,6	45,6	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	7	8,9	8,9	10,1
	Kurang Setuju	18	22,8	22,8	32,9
	Setuju	31	39,2	39,2	72,2
	Sangat Setuju	22	27,8	27,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X3)

Saya menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	10	12,7	12,7	15,2
Kurang Setuju	17	21,5	21,5	36,7
Setuju	30	38,0	38,0	74,7
Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22,8	22,8	22,8
Kurang Setuju	16	20,3	20,3	43,0
Setuju	30	38,0	38,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	6	7,6	7,6	8,9
Kurang Setuju	14	17,7	17,7	26,6
Setuju	44	55,7	55,7	82,3
Sangat Setuju	14	17,7	17,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya menaati aturan standar pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	6	7,6	7,6	11,4
Kurang Setuju	14	17,7	17,7	29,1
Setuju	29	36,7	36,7	65,8
Sangat Setuju	27	34,2	34,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,73	,916	79
A2	3,84	,953	79
A3	3,75	1,056	79
A4	3,86	,873	79
A5	3,51	1,131	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,95	10,100	,506	,797
A2	14,85	9,310	,631	,761
A3	14,94	8,188	,759	,716
A4	14,82	9,737	,621	,766
A5	15,18	9,225	,492	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,68	13,886	3,726	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		216,618	78	2,777	2,911	,022
Within People	Between Items	6,187	4	1,547		
	Residual	165,813	312	,531		
	Total	172,000	316	,544		
Total		388,618	394	,986		

Grand Mean = 3,74

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Kompensasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,91	,804	79
D2	4,04	,759	79
D3	3,92	,859	79
D4	3,67	,888	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	11,63	3,646	,446	,636
D2	11,51	3,458	,577	,558
D3	11,62	3,726	,361	,691
D4	11,87	3,240	,511	,593

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,54	5,661	2,379	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	110,399	78	1,415	4,240	,006
	Residual	5,646	3	1,882		
	Total	103,854	234	,444		
	Total	109,500	237	,462		
Total		219,899	315	,698		

Grand Mean = 3,87

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kepemimpinan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,01	,824	79
C2	3,92	,859	79
C3	3,67	,888	79
C4	3,84	,980	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,33	6,121	,425	,571
C2	15,42	6,118	,395	,583
C3	15,67	5,762	,466	,548
C4	15,51	6,022	,323	,620

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,34	8,536	2,922	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		133,154	78	1,707	2,074	,084
Within People	Between Items	5,129	4	1,282		
	Residual	192,871	312	,618		
	Total	198,000	316	,627		
Total		331,154	394	,840		

Grand Mean = 3,86

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,71	1,064	79
B2	3,53	1,048	79
B3	3,81	,863	79
B4	3,90	1,081	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,24	5,954	,526	,741
B2	11,42	5,939	,544	,730
B3	11,14	6,634	,548	,731
B4	11,05	5,254	,685	,650

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,95	9,818	3,133	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		191,449	78	2,454	3,480	,017
Within People	Between Items	5,883	3	1,961		
	Residual	131,867	234	,564		
	Total	137,750	237	,581		
Total		329,199	315	1,045		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,491	,53171

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X1),

Kepemimpinan (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283		
	Total	43,324	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,676	,478		1,414	,161
	Kompensasi (X1)	-,535	,188	-,427	-2,847	,006
	Kepemimpinan (X2)	,893	,201	,757	4,443	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,243	,087	,255	2,797	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

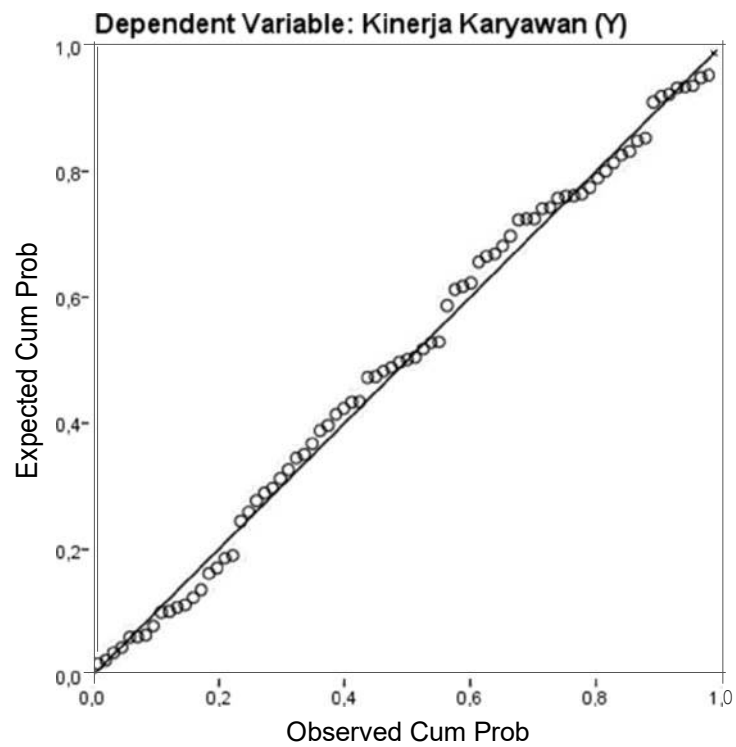
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,7367	,74527	79
Disiplin Kerja (X3)	3,7373	,78334	79
Kepemimpinan (X2)	3,8684	,58431	79
Kompensasi (X1)	3,8861	,59485	79

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X3)	,783	1,278
	Kepemimpinan (X2)	,263	3,807
	Kompensasi (X1)	,291	3,442

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

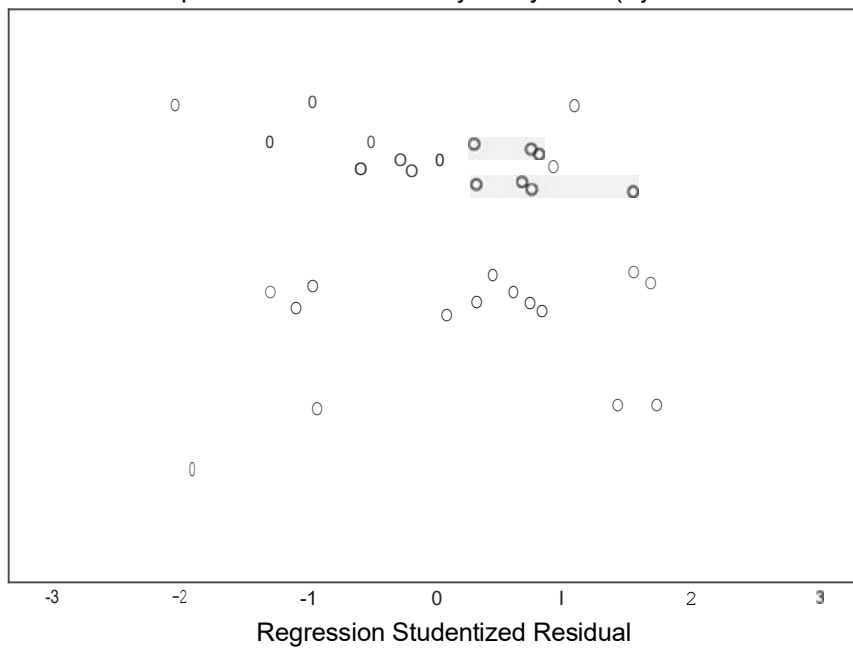
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression Standardized Predicted Value



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-79	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel