



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RADJA PAS
RANTAUPRAPAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAHAP
NIM. 17 402 00193**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RADJA PAS
RANTAUPRAPAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**Oleh
ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAP
NIM. 17 402 00193**

PEMBIMBING I


**Dr. Rukiah Lubis, M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002**

PEMBIMBING II


**Arti Damisa, M.E.I.
NIDN. 2020128902**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD
ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAHAP**

Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 14 Agustus 2022

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Di-

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAHAP** yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAUPRAPAT**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Rukiah Lubis, M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

PEMBIMBING II

Arti Damisa, M.E.I.
NIDN 2020128902

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAHAP

NIM : 17 402 00193

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAUPRAPAT**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 13 Desember 2022

Saya yang Menyatakan,



ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAHAP
NIM. 17 402 00193

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAAP

NIM : 17 402 00193

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAUPRAPAT”** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Innstitut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 13 Desember 2022

Yang menyatakan,


METERAL TEMPEL
IE2AKX150655198

ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAAP
NIM. 17 402 00193



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
NIM : 17 402 00193
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat.

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Darwis Harahap., M.Si
NIDN. 2018087802

Sry Lestari, M.E.I
NIDN. 2005058902

Anggota

Dr. Darwis Harahap., M.Si
NIDN. 2018087802

Sry Lestari, M.E.I
NIDN. 2005058902

Windari, M.A
NIDN. 2010058301

Muhammas Wandisyah R Hutagalung, M.E
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Rabu, 28 Desember 2022
Pukul : 14.00 WIB s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/68 (C)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAU PRAPAT**

NAMA : **ADEK GUSTIA NINGSIH HARAHAP**

NIM : **17 402 00193**

TANGGAL YUDISIUM : **28 JANUARI 2023**

IPK : **3,59**

PREDIKAT : **PUJIAN**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 28 Januari 2023
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si. ♀
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
Nim : 17 402 00193
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat

Radja pas adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang panglong dan minimarket, salah satu aspek yang sulit dihadapi pimpinan Radja pas dalam perusahaannya adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efisien dan tepat waktu. Karyawan diharapkan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya masih ada karyawan tidak sesuai kemampuan kerja dengan yang diharapkan perusahaan. sejalan dengan fenomena yang ditemukan yaitu masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat.

Penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sehingga pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Jenis Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 52 responden analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji signifikan (Uji t), uji F (secara simultan) uji koefisien Determinasi (R^2), uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas. Secara simultan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, mempengaruhi variabel kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat sebesar 87,2% dan sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kita sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul penelitian **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAUPRAPAT”**. Shalawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang berilmu pengetahuan seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spiritual khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, Rektor UIN Syahada Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag, Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Dr. Ikhwan Nuddin Harahap, M.Ag,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Syahada Padangsidempuan Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag, Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Replita, M. Si, Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A Ketua Program studi Ekonomi Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
4. Ibu Dra. Rukiah Lubis, M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, M.E.I, selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen, Pegawai dan Civitas Akademik UIN SYAHADA Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu

pengetahuan, dorongan, dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA

7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Almarhum.Maulana Harahap dan Ibunda Syafrida Hanum, yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban seta memberikan dukungan moril dan materi, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Adek Dwi Febrianingsih Harahap, Juliana Harahap, Sri Rahayu Tanjung, S.P, Uswatun Hasanah S.E, Noni Fadila, Roidah Rambe,Am.Keb, Sofyan Harahap, Rama Zikri Daulay, Pau Rizki, yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti dan selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.
8. Untuk sahabat dan teman-teman peneliti seperjuangan, Elisa Rani Hondro S.E, Febri Indri Syahrani, Tri Wahyu Ningsih, Yuli Agustina, S..E,Nova Ramadani Hondro Riri Wulandari, Purnama Sari, Syamsiyah Rambe S.E, Putri Bungsu Siregar, Syafitri Nasution, S.E, Fitri Handayani S.E.dan para sahabat serta teman-teman lain yang tidak dapat peneliti ucapkan nama-namanya satu-persatu yang telah memberikan semangat serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2017, istimewa Ekonomi Syariah Mb 3angkatan 2017 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E, serta teman-teman KKL Desa Ulumahuam, teman-teman Magang mandiri Rantauprapat Aek Paing Keluarga besar Ma'had Al-Jamiah UIN

SYAHADA terkhusus kamar 31 dan 27 angkatan 2017/2018 semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan, Desember 2022

Peneliti

Adek Gustia Ningsih Harahap
NIM. 17 401 00293

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf	Nama Huruf	Huruf Latin	Nama
Arab	Latin		
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di

			bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	<i>Fathah</i>	A	A
— —	<i>Kasrah</i>	I	I

و _____	<i>Dommah</i> <i>ah</i>	U	U
------------	----------------------------	---	---

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
.....و	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ا	<i>fathah dan alifata uya</i>	a [—]	a dan garis atas
ى.....	<i>Kasrah danya</i>	i [—]	i dan garis di bawah
و...و	<i>dommah dan wau</i>	u [—]	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

1. Ta marbutah hidup

Tamarbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah/t/.

2. *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah/h/.

Kalau pada *suatu* kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. **Syaddah** (*Tsaydid*)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻝ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri

tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

DEWAN PENGUJI UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FEBI IAIN PADANGSIDIMPUAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN vi

DAFTAR ISI..... xxi

DAFTAR TABEL..... xv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Identifikasi Masalah 9
- C. Batasan Masalah 10
- D. Defenisi Operasional Variabel..... 10
- E. Rumusan Masalah..... 12
- F. Tujuan Penelitain 12
- G. Manfaat Penelitian 13

BAB II LATAR BELAKANG

- A. Kerangka Teori 15
 - 1. Kinerja Karyawan 15
 - a. Pengertian Kinerja Karyawan 15
 - b. Pengukuran Kinerja Karyawan 16
 - c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 17
 - d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 19

e.	Kinerja Pegawai Menurut Islam.....	19
2.	Disiplin Kerja.....	20
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b.	Faktor- Faktor Disiplin Kerja.....	21
c.	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	22
d.	Indikator-Indikator Disiplin Kerja	24
e.	Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam.....	25
3.	Motivasi.....	26
a.	Pengertian Motivasi	26
b.	Jenis-Jenis Motivasi	27
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
d.	Indikator-Indikator Motivasi.....	29
e.	Bentuk Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	29
4.	Kompensasi.....	30
a.	Pengertian Kompensasi	30
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	31
c.	Jenis-Jenis Kompensasi.....	33
d.	Indikator-Indikator Kompensasi.....	34
e.	Kompensasi Berdasarkan Ajaran Islam	35
B.	Penelitian Terdahulu	36
C.	Kerangka Fikir	39
D.	Hipotesis.....	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
A.	Lokasi Dan Waktu Penelitian	42
B.	Jenis Penelitian	42
C.	Populasi Dan Sampel.....	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel.....	43
D.	Sumber Data	43
1.	Data Primer	43
2.	Data Sekunder	44
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
1.	Kusioner/ angket	44
2.	Dokumentasi	44
F.	Tehnik Analis Data.....	44
1.	Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	44
a.	Uji Validitas	44
b.	Uji Reabilitas.....	46
2.	Uji Normalitas.....	46
3.	Uji Asumsi Klasik.....	46

a. Uji Multikolinearitas	47
b. Uji Heterokedastisitas.....	48
4. Uji Hipotesis.....	49
a. Uji Parsial (Uji T).....	49
b. Uji F (Secara Simultan).....	49
5. Uji Koefisien Determinasi.....	50
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Minimarket dan Panglong Radja Pas.....	52
1. Sejarah Radja Pas RantauPrapat	52
2. Visi Dan Misi Gambaran Umum Radja Pas	53
a. Visi Minimarket Radja Pas.....	53
b. Misi Minimarket Radja Pas.....	54
B. Analisis Hasil Penelitian	54
1. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	54
a. Hasil Uji Validitas	54
b. Hasil Uji Reabilitas	57
2. Hasil Uji Normalitas	58
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Multikolinearitas	59
b. Hasil Uji Heterokedastisitas	61
4. Uji Hipotesis.....	62
a. Uji Parsial Uji (T).....	62
b. Uji F (Secara Simultan).....	63
5. Uji Koefisien Determinasi	64
6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	66
D. Keterbatasan Penelitian	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Jumlah Karyawan Minimarket Radja Pas	4
Tabel I.2	Data Jumlah Karyawan Panglong Radja Pas.....	4
Tabel I.3	Data Karyawan Radja Pas Minimarket Radja Pas.....	7
Tabel I.4	Data Karyawan Panglong Minimarket Radja Pas	8
Tabel I.5	Defenisi Operasional.....	10
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.1	Data Karyawan Minimarket&panglong Radja Pas	43
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	55
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	56
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.5	Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel IV.6	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.8	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61
Tabel IV.9	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	62
Tabel IV.10	Hasil Uji Simultan (Uji F)	63
Tabel IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel IV.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	40
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	: Daftar Pernyataan Pembimbing Skripsi
Lampiran 3	: Permohonan Surat Izin Riset
Lampiran 4	: Balasan Surat Izin Riset
Lampiran 5	: Kusioner Penelitian
Lampiran 6	: Dokumentasi Penyebaran Angket
Lampiran 7	: Data Angket
Lampiran 8	: Hasil Olahan Data Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan usaha semakin ketat sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Bahkan mesin atau teknologi yang otomatis sekalipun memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan memahami teknologi tersebut.¹

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelola sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin

¹ Anastasia Febbyani dan Romie Resdianto Masman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel*, Vol 1 no.4, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2019 hlm.725

maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Faktor daya manusia memegang peranan yang penting, sebab betapa majunya suatu teknologi, untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut. Dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi yang harus di pertahankan.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan

Menurut Rivai,

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting menunjang kinerja karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mencapai tujuan perusahaan.²

Radja pas adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang panglong dan minimarket, salah satu aspek yang sulit dihadapi pimpinan Radja pas dalam perusahaannya adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efisien dan tepat waktu. Karyawan diharapkan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya masih ada karyawan tidak sesuai kemampuan dan keterampilan kerja dengan yang diharapkan perusahaan. Seorang dapat bekerja secara

² Ummi Farida Dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpopress 2016, hlm.42.

efisiensi jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal.

Masalah lain yang dihadapi pimpinan Radja pas adalah bagaimana meningkatkan kesadaran kinerja karyawan agar mewujudkan rencana strategis perusahaan. Pemimpin berusaha memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda guna rencana strategis perusahaan dengan mempengaruhi bawahan sedemikian rupa menggunakan gaya kepemimpinannya sendiri akan tetapi belum berhasil, karyawan belum bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan sesuai harapan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan permasalahan tentang kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan fenomena yang ditemukan yaitu masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meningglakan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel. I.1
Data Jumlah Karyawan Minimarket Radja Pas Yang Mengalami
Penurunan Disiplin Kerja

Jumlah Karyawan Di Radja Pas Minimarket	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir
23	Oktober	4	5
	November	3	4
	Desember	4	5
	Januari	4	3
	Februari	9	2

Sumber: Data Diperoleh Dari Minimarket Radja Pas

Data pada tabel 1.1 memperlihatkan karyawan minimarket Radja Pas yang mengalami penurunan disiplin karena setiap bulannya mulai dari November 2021 sampai Maret 2022 masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.

Tabel. I.2
Data Jumlah karyawan Panglong Radja Pas Yang Mengalami
Penuruan Disiplin Kerja

Jumlah Karyawan Di Radja Pas Panglong	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir
29	Oktober	5	3
	November	5	2
	Desember	4	5
	Januari	4	4
	Februari	3	4

Sumber: Data Diperoleh Dari Panglong Radja Pas

Data pada tabel 1.2 memperlihatkan karyawan Panglong Radja Pas yang mengalami penurunan disiplin karena setiap bulannya mulai dari

November 2021 sampai Maret 2022 masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah motivasi. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja para karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Gipson, karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.³

Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.⁴ Adanya perilaku spontan dalam diri untuk bertindak disiplin merupakan tanggapan secara alami terhadap atasan yang memiliki

³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2,2008, hlm.127

⁴ Yuswardi, *Pengaruh kompensasi, Motivasi, komitmen pada organisasi Dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam*, Jurnal Of Global Business and Management Review Vol.2, No.2,2020, hlm. 64

komunikasi cakap dan tanggap kepada bawahannya atas tindakan yang dilakukan yang disebut motivasi.

Oleh karena itu karyawan merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap penggerak dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik dalam menentukan sasaran, strategi inovatif, yang dapat menguntungkan perusahaan. Karyawan merupakan modal yang paling penting dalam merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, serta mengendalikan yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan suatu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan. Sehingga dapat bekerja dengan optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Motivasi yang ada di dalam diri karyawan pasti akan berada ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing.

Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri keluarga dan masyarakat.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti memperoleh beberapa informasi bahwa tingkat peputaran karyawan di Radja Pas bagian minimarket cukup tinggi bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk dalam 3 tahun pengamatan yaitu tahun 2019-2021. Hal tersebut nampak pada tabel berikut ini.

Tabel. I.3
Data Karyawan Radja Pas Minimarket
Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar		Jumlah Karyawan Masuk
		Dipecat	Keinginan Sendiri	
2019	27	4	2	6
2020	25	2	1	3
2021	23	2	1	3

Sumber: Data Diperoleh Dari Minimarket Radja Pas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar, baik dengan keinginan sendiri ataupun dipecat pada tahun 2019 adalah sebesar 6 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 6 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 3 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 3 orang. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 3 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 3 orang.

Tabel I.4
Data Karyawan Radja Pas Panglong
Periode 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar		Jumlah Karyawan Masuk
		Dipecat	Keinginan Sendiri	
2019	33	3	4	7
2020	31	2	1	3
2021	29	2	2	4

Sumber: Data Diperoleh Dari Panglong Radja Pas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar, baik dengan keinginan sendiri ataupun dipecat pada tahun 2019 adalah sebesar 6 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 7 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 3 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 3 orang. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 4 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 4 orang.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor tersebut, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan Radja Pas dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya dalam bentuk insentif atau bonus.

Pada perusahaan tersebut, insentif tidak diberikan secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas.

Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Dalam hal ini perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja serta individu di dalam organisasi.⁵

Berdasarkan hasil observasi sementara dan fenomena-fenomena yang diatas, terdapat penting disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADJA PAS RANTAUPRAPAT”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, indentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja seperti tidak datang tepat waktu dan memperpanjang jam istirahat
2. Kurang adanya dorongan yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
3. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum memuaskan bagi karyawan

⁵ Novita Trisiyanie, *Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (TURNOVER INTENTION) Di PT Garam Persero Surabaya* (Skripsi, Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2010)hlm. 4

4. Kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat yang mengalami penurunan kerja

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dipengaruhi agar ruang lingkup penelitian menjadi jelas, fokus dan lebih spesifik. Dari masalah yang diuraikan maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Radja pas Rantauprapat.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja Karyawan(Y)

Tabel I.5
Defenisi Operasional

Jumlah Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁶	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu. ⁷	Ordinal
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati	a. Disiplin Waktu b. Disiplin	Ordinal

⁶ Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada bandung, 2021.Hlm.3

⁷ *Ibid*, Hlm.6

	semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenehi segala peraturan perusahaan. ⁸	c. Peraturan Jawab ⁹	
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai. ¹⁰	a. Mutu Pekerjaan b. Pelaksanaan tugas c. Inisiatif. ¹¹	Ordinal
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan, artinya perusahaan akan memberikan balas jasa	a. Gaji b. Insentif c. Upah. ¹³	Ordinal

⁸ Umami Farida Dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpopress 2016, hlm.42.

⁹ Desi Kristiani dan Ria Iestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Jakarta:Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 8

¹⁰ Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, Jakarta :Cv. Azka Pustaka,2021. Hlm.6

¹¹ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2020, Hlm.68

	kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. ¹²		
--	--	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dikemukakan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan RadjaPas Rantauprapat.

¹³ Sumaimanah Fauziah, *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 37 No. 1, 2016, hlm. 180.

¹² Ita Rahmati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* Jombang: Universitas Kh.A. Wahab Hasbullah, 2020. Hlm.7

3. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara teoritis
 - a. Secara akademik menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 - b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia
2. Secara praktis
 - a. Bagi Peneliti
 - 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan.
 - 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut Kinerja Karyawan
 - 3) Penelitian ini dijadikan sarjana sebagai upaya mengaplikasikan teori-teori yang sudah di dapatkan selama perkuliahan dengan melihat

keadaan yang sebenarnya dilapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan

b. Bagi perusahaan Radja Pas

Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam berkerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sebagai dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

BAB II **LANDASAN TEORI**

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Sedangkan Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan team atau kelompok.¹⁵ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁶

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang

¹⁴ Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2021, Hlm.3.

¹⁵ Siswoyo Haryono, *MANAJEMEN KINERJA SDM TEORI DAN APLIKASI*, Jakarta Timur: Luxim Metro Media 2018, Hlm. 21.

¹⁶ Diah Andari, *EVALUASI KINERJA PT. PINDAD (PERSERO) DENGAN BALANCED SCORECARD (Studi Kasus Pada PT. Pindad (Persero))*, Universitas Widyatama, Vol. 1, No. 1 Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2016, Hlm. 46.

dicapai oleh seseorang karyawan. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebijakan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi jabatan.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen kinerja adalah kondisi kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja pegawai dan akuntabilitas.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berbeda dengan evaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja berkenan dengan seberapa jauh pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan aktivitas

untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut.

Pengukuran kinerja pegawai bermanfaat untuk mengembangkan karir, dan pengembangan yang berkelanjutan meliputi kekuatan yang harus ditingkatkan dan kelemahan yang harus diatasi, hal ini bisa dilakukan apabila tersedia alat atau *instrumen* pengukuran yang *reliable* dan disepakati sesuai kriteria pengukuran standard. Manajemen kinerja bertujuan mendorong pegawai untuk mengeksplor kinerjanya secara optimal. Hal ini bisa dilakukan jika kita mampu mengukurnya, menilai dan memonitor kemajuan kinerja terhadap target yang telah ditetapkan.¹⁷

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.¹⁸ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim Organisasi

¹⁷ Siswoyo Haryono, *MANAJEMEN KINERJA SDM TEORI DAN APLIKASI*, Jakarta Timur: Luxim Metro Media 2018, Hlm.57-58

¹⁸ Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER*, Universitas Kristen Petra, Vol..6, No.1, AGORA 2018, hlm,1-2

Iklm kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif

dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.¹⁹

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.²⁰

e. Kinerja Pegawai Menurut Islam

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam

¹⁹ Sumainah Fauziah,dkk, *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada AJB Bumi Putra 1912 Cabang Celaket Malanh)* Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB) Vol.37 No,1 Universitas Brawojaya Malang, 2016 hlm 181.

²⁰ Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung 2021, Hlm.6

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerut tidak mengenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebijakan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam sebagaimana dalam surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا تَأْتِيكَ اللَّهُ لَدِّ ارَا خِرَةً آ لَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنْ نِيَالِدُ كَمَا وَأَحْسِنَ
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²¹

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

²¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hadi Al-Qur'an dan Terjemah Per Kata Latin Dan kode Tajwid* (Jakarta : Maktabah Alfatih Rasyid Media,2015). Hlm. 385

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut.²²

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutisno, ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada perusahaan.

2) Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan atau atasan sangatlah penting, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan atau atasan tersebut dapat menegakkan kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan tersebut

²² Umami Farida Dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpopress 2016, hlm.42.

dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada karyawan yang melanggar disiplin.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dirangkai.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain oleh karena itu pimpinan perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan.²³

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

²³ Alexander Sampeliling, *FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR*, Jurnal Kinerja Vol 12 No.1. 2015, hlm.7.

Menurut Mangkunegara ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan menaati pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Melalui cara preventif ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Ada pendapat disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlihat.

Keperluan proses seharusnya itu yang dimaksudkan adalah, pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian karyawan berperan

dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didenda dalam beberapa kasus terwakilakan oleh karyawan lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibaran pelanggaran.²⁴

d. Indikator- Indikator Kedisiplinan

Menurut Robbins, Sebagai mana yang dikutip oleh Desi Kristianti, Ria Lestari Pangastuti, terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kebutuhan karyawann pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata terbib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

²⁴ Syahrul Nugraha, *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan*, Bandung: Media Sains Indonesia, Hlm.206

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang karyawan.²⁵

a. Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Disiplin kerja berarti bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai harus bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin maka sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Alquran surah Ar-Ra'd ayat 20-21 menyebutkan :

الَّذِينَ يُوفُونَ بَعْدَ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ ﴿٢٠﴾
 وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ
 رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿٢١﴾

²⁵ Desi Kristiani dan Ria lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Jakarta:Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 8

Artinya: (yaitu) orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak merusak perjanjian, dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan, dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk. Yaitu Mengadakan hubungan silaturahmi dan tali persaudaraan.²⁶

Ayat tersebut menjelaskan mengenai orang-orang yang selalu memenuhi janji yang diikatnya atau dikukuhkan dengan nama Allah dan tidak membatalkan perjanjian, baik menyangkut waktu dan tempatnya maupun pelaksanaannya dan orang-orang yang senantiasa menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan seperti silaturahmi serta menjalin hubungan harmonis dengan binatang dan lingkungan, dan mereka selalu takut kepada Tuhan mereka dan takut kepada hisab yakni perhitungan hari Kemudian yang berakibat buruk.²⁷

4) Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen,

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Darus Sunnah, 2002), hlm.253

²⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 578.

motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja dari pada karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah di tetapkan tidak akan tercapai. Sebaiknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal lain merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.²⁸

b. Jenis-Jenis Motivasi Dalam Bekerja

Terdapat dua Jenis Motivasi kerja, antara lain:

1. Motivasi Positif.

Motivasi Positif adalah motivasi untuk secara aktif mendukung karyawan dalam rangka meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan hasil kerja yang baik dan kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi negatif.

Motivasi negatif adalah hasil dari motivasi negatif untuk mendukung karyawan secara negatif karena mereka tidak melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Apabila pegawai melanggar aturan yang ada, sesuai dengan

²⁸ Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, Jakarta :Cv. Azka Pustaka,2021.
Hlm.6-7

system aturan yang harus dilakukan maka sebelum kearah punishment/ hukuman yang disanksikan pada pegawai, umumnya ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh instansi/perusahaan, dengan cara pertama memberi peringatan tertulis pada pegawai supaya memperbaiki kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang ada, kedua apabila pegawai kinerjanya masih tetap, maka peringatan kedua dipanggil untuk diminta pertanggung jawaban kinerjanya, ketiga bila pegawai masih tetap tidak mau memperbaiki kinerja maka peringatan ketiga dilakukan dengan memberi punishment/hukuman pada pegawai.²⁹

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakupan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

²⁹ Endang Suswati, *Motivasi Kerja*, Malang: Media Nusa Creative, 2021, hlm.12

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulir bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya dengan ekspresi penerimaan secara variabel dan non verbal.

d. Indikator - Indikator Motivasi

Menurut Rizka, Indikator Motivasi kerja seorang pegawai menurut Rizka terdiri atas :

1. Mutu Pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas
2. Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/pekerjaan
3. Inisiatif, merupakan keinginan/ Prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.³⁰

e. Bentuk Motivasi Dalam Pandangan Islam

³⁰ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2020, Hlm.66-68

Mengklasifikasikan bentuk-bentuk motivasi ke dalam beberapa bentuk diantaranya adalah :

1. Motivasi tradisional

Bentuk motivasi ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif yang tentunya diberikan kepada yang berprestasi tinggi atau kinerja baik, karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, menyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.³¹

5) Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

³¹ Senawi, *Motivasi Kerja Dalam Persepektif Al-Qur'an*, Vol.II no, 02, 2017, hlm.110-111

Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materiil.³²

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

1. Faktor pemerintah

Pemerintah menetapkan regulasi yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi dan

³² Ita Rahmati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* Jombang: Universitas Kh.A. Wahab Hasbullah, 2020.Hlm.7-8

kebijakan lainnya yang dapat berpengaruh pada penetapan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Faktor penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Faktor ini merupakan kebijakan dalam menentukan kompensasi dengan tawar – menawar besaran upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terjadi ketika perusahaan akan mempekerjakan tenaga ahli dibidang tertentu.

3. Faktor standar biaya hidup karyawan

Penentuan besaran kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan sehingga kebutuhan mendasar karyawan terpenuhi baik untuk pribadi karyawan maupun keluarga karyawan. Oleh karena itu akan tercipta rasa aman pada karyawan dan termotivasi yang berujung pada prestasi kerja karyawan.

4. Faktor ukuran perbandingan upah

Faktor ini merupakan kebijakan dalam menetapkan besaran kompensasi di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti besar kecilnya ukuran perusahaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

5. Faktor pemerintah dan persediaan

Faktor ini merupakan faktor eksternal. Proses dalam menentukan kebijakan kompensasi terutama dalam menetapkan besaran gaji karyawan melibatkan faktor pemerintahan dan persediaan kondisi pasar, artinya kebijakan yang akan diambil sesuai dengan standar di

pasar pegawai. Hal ini dilakukan sebagai pertimbangan dalam pembayaran gaji sehingga memperoleh karyawan yang berkualitas.

6. Faktor kemampuan perusahaan

Penentuan kebijakan pemberian kompensasi mempertimbangkan kemampuan perusahaan sehingga tidak *over budget*.³³

c. Jenis – Jenis Kompensasi

Berbeda dengan bentuk dari pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis antara lain:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung di dalam pengertian kompensasi merupakan kompensasi finansial secara langsung yang diberikan suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk di dalam kompensasi finansial secara langsung yang diberikan suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk di dalam kompensasi finansial secara langsung di antaranya bayaran pokok yang termasuk di dalamnya merupakan bayaran insentif seperti komisi, bonus, laba, dan pembayaran terganggu.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Sementara itu, pengertian kompensasi tidak langsung diberikan secara langsung tetapi bagi karyawan yang menerima dalam bentuk uang. Kompensasi tidak langsung ini biasanya disalurkan melalui program proteksi seperti misalnya asuransi, paid

³³ *Ibid*, Hlm.107-108

leave, fasilitas tempat parkir, fasilitas kendaraan perusahaan, fasilitas alata kerja dan lain sebagainya.

3. Kompensasi Non-Finansial

Pengertian kompensasi non-finansial ini sama sekali tidak berhubungan dengan finansial. Kompensasi non-finansial biasanya berupa pekerjaan atau proyek yang menarik atau menantang bagi karyawan, mendapat lingkungan kerja yang nyaman, dan lain sebagainya.³⁴

a. Indikator-indikator Kompensasi

1) Gaji

Gaji adalah jasa dalam bentuk uang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

3) Insentif/Bonus

³⁴ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*, Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.2021. Hlm.20-21

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)³⁵

b. Kompensasi Berdasarkan Ajaran Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun*) dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun Musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertansaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja. Apabila akad *ujrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan

³⁵ *Ibid. Hlm.108*

penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.³⁶

3. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian, maka peneliti mengambil peneliti terdahulu yang berhubungan dengan judul yang diangkat oleh peneliti sebagai bahan perbandingan kedepannya.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Bernadeta Dian Retnani (Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016)	Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, stres, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, stres, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>Broadway Barbershop</i> PT. Bersama Lima Putera	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
3	Mulyana (Skripsi Universitas	Pengaruh Motivasi Dan	Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) antara

³⁶ Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja Dalam Islam*, Jurnal Muamalah Vol.1 No 2 desember 2015. hlm. 6-7

	Muhammadiyah Makassar, 2018)	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makasar	Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Menunjukkan Nilai T hitung x1 sebesar 2, 964 yang lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,40 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 296 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050 dan dari nilai nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003.
4.	Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah NTT
5	Veronica Euphracia M Goda (Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan. 1) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) Disiplin kerja,

			kompensasi, Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--

Adapun persamaan dan perbedaan antara judul penulis dengan judul penelitian terdahulu sebagai berikut.

1. Bernadeta Dian membahas tentang pengaruh disiplin, stres, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi, terhadap kinerja karyawan Radja Pas RantauPrapat. Adapun persamaannya yaitu terdapat pada variabel Y. yaitu sama sama meneliti tentang kinerja karyawan
2. Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani membahas tentang Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putera. Sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radja Pas RantauPrapat. Adapun persamaannya yaitu terdapat variabel Y yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan.
3. Mulyana membahas tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makasar. Sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radja Pas RantauPrapat. Adapun persamaannya yaitu

terdapat di variabel Y yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan.

4. Fendra Nawa dan Sesilya Kempa membahas tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Adapun persamaannya yaitu terdapat di variabel Y yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan.
5. Veronica Euphracia M Goda membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat. Adapun persamaannya yaitu terdapat di semua variabel, yaitu variabel X1 membahas tentang disiplin kerja, dan variabel Y yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan.

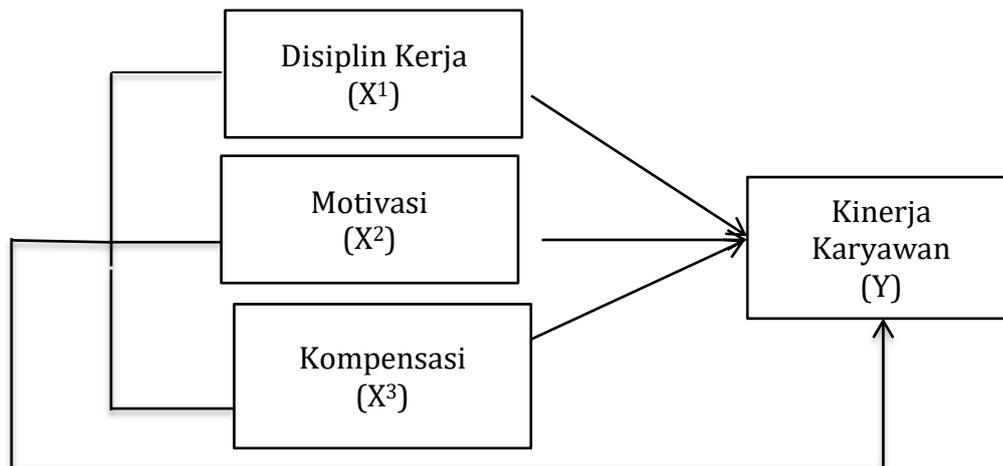
4. Kerangka Pikir

Kerangka fikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari teori yang telah di deskripsikan.³⁷ Kerangka fikir diuraikan oleh jalan fikir menurut kerangka fikir yang logis. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel

³⁷ Sugiouyo, "Metode Penelitian Bisnis"(Alfabeta, 2005)hlm.98

yang diteliti. Berdasarkan kerangka teori yang dijelaskan di atas, maka kerangka fikir dalam penelitian ini disajikan dalam bagan sebagai berikut.

Gambar II.1
Kerangka Fikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.³⁸ Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan, penelitian, belum jawaban yang empiris.³⁹

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya secara empiris adalah:

³⁸ Mudjarat Koncoro, Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi (Jakarta, Erlangga, 2009) hlm.59

³⁹ Sugiyono, Metode Kuantitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm.64

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RadjaPas Rantauprapat

H_{a1}: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

H_{a2}: Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

H_{a3}: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

H₀₄: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat

H_{a4}: Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radjapas Rantauprapat.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu Radja Pas Rantau Perapat, tepatnya penelitian ini dilaksanakan di Simpang 4 Padang Pasir Kelurahan Urung Kompas Kecamatan Rantau Perapat. Waktu penelitian dilakukan dari November 2021 sampai dengan April 2022.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti disini adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.⁴⁰ Metode kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa objek orang, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk memperlajarinya atau menjadi objek penelitian.⁴¹ Dari informasi yang didapat pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan Radja Pas baik yang bertugas di market swalayan maupun yang dibagian panglong padang pasir dan Ujung Bandar berjumlah 52 pegawai/karyawan.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. hlm. 13

⁴¹ Mudjarat kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm.118.

Tabel. III.1
Data Karyawan Minimarket Radja Pas Dan Panglong Radja Pas

Karyawan Minimarket Radja Pas		Karyawan Panglong Radja Pas	
Laki- laki	7	Laki-laki	9
Perempuan	16	Perempuan	20

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 52 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴²

D. Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, hlm.85.

tanya jawab dengan bertatap muka antara pewawancara dengan responden.⁴³

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder.⁴⁴

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kusioner/ angket

Kusioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui.⁴⁵ Pada angket penelitian yang sesungguhnya, penelitian menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah satu cara yang diperoleh untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian .

⁴³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.96.

⁴⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Prenada Media, 2012), hlm.16.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm.211.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menguji keabsahan data dalam penelitian dapat memperkuat jawaban yang akan diperoleh dengan baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas jika peneliti mengumpulkan data secara primer. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan keandalan dan keabsahan suatu instrumen. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila dilakukan dan diukur sebagaimana seharusnya.⁴⁶

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dapat dilakukan secara manual atau dengan komputer, misalnya dengan SPSS, selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf yang signifikan (0,1). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan n merupakan jumlah sampel. Berikut adalah merupakan kriteria pengujian yang dilakukan :⁴⁷

⁴⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2011), hlm.138.

⁴⁷Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Riau: Dotplus Publisher, 2021), hlm. 27.

Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka hasil dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka hasil dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang berkaitan dengan konsistensi, stabilitas data dan temuan. Artinya adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kekeliruan). Uji ini merupakan uji lanjutan setelah uji validitas, dimana item yang masuk dalam kategori pengujian adalah merupakan pernyataan yang dikatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, dan jika nilai *cronbach's Alpha* <0,60 maka instrumen yang dipakai dalam penelitian itu dapat dikatakan tidak reliabel.⁴⁸

⁴⁸Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 90.

2. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat nilai residual tersalurkan secara normal atau tidak. Jadi uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya.⁴⁹

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 23 dengan melihat *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Model regresi yang baik hendaknya memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat taraf signifikan 10% atau 0,1. Apabila pada hasil Uji *Kolmogorof Smirnov* nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan atau 0,1 ($\alpha = 10\%$) maka data berdistribusi normal.⁵⁰

1. Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

⁴⁹Getut Pramesti, *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 67.

⁵⁰Firdaus, *Op.Cit*, hlm. 32.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi.⁵¹ Uji multikolinearitas adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam suatu model analisis regresi berganda.⁵² Untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).⁵³

1) Nilai *Tolerance*

Kriteria pengujian multikolinearitas dapat dilihat dengan menggunakan nilai *tolerance* $> 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi terdapat multikolinearitas.

2) VIF (*Variance Inflation Factor*)

Apabila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan apabila nilai VIF > 10 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu

⁵¹Getut Pramesti, *Op. Cit.*, hlm. 68.

⁵²Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177.

⁵³Nur Asnawi & Mansyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 176.

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode pengujian menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengujiannya yaitu apabila signifikan dari *Unstandardized Residual* $< 0,1$ maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Namun, apabila signifikan hasil korelasinya $> 0,1$ maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.⁵⁴

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh penjelasan suatu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dengan kata lain pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka digunakan tingkat signifikansi $0,1/2$ atau $0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = (n-k-1)$. Dimana:

df : *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independen

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka secara parsial terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

⁵⁴Duwi Priyatno, *SPSS 22.00 Pengolah Data Praktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 108.

- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁵⁵

b. Uji F (Secara Simulatan)

Uji Simultan menunjukkan bagian apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.⁵⁶ Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan taraf signifikan sebesar 10% (0,1) dengan $df = (n-k-1)$. Adapun kriteria pengujian F adalah sebagai berikut:⁵⁷

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji koefisien determinasi adalah uji yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin berpengaruh hubungan antar variabel bebas dan terikat.⁵⁸

⁵⁵Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.152.

⁵⁶Duwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 158.

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸*Ibid*, hlm. 24.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik atau analisa statistika yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵⁹

$$K_{in} = a + b_1DK + b_2MT + b_3KP + e$$

K_{in} = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk variabel disiplin kerja

b_2 = Koefisien untuk variabel motivasi

b_3 = Koefisien untuk variabel kompensasi

DK = Disiplin Kerja

MT = Motivasi

KP = Kompensasi

e = Standart Error

⁵⁹Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 211.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Radja Pas RantauPrapat

1. Sejarah Radja Pas RantauPrapat

Radja Pas yang didirikan perseorangan oleh Bapak Raja Indhi S. Hut, yang beerdiri sejak tahun 2008, yang melatar belakangi berdirinya Radja Pas karena beliau memiliki kemampuan dalam berwirausaha. Saat ini Radja Pas memiliki dua bidang usaha yaitu, bidang minimarket dan bidang panglong. Radja Pas yang terletak di lingkungan Padang Pasir RantauPrapat Sumatera Utara.

Bidang usaha pertama Radja Pas adalah bidang usaha Minimarket yang didirikan pada tahun 2008. Minimarket Radja Pas merupakan usaha satu-satunya yang ada dilingkungan Padang Pasir Rantauprapat. Lokasi Minimarket Radja Pas berada ditempat yang cukup strategis dan aman, dimana letaknya dekat dengan Rumah Sakit Umum tepatnya dijalan Simpang IV Padang Pasir Rantauprapat, kecamatan Rantau Selatan.

Minimarket Radja Pas RantauPrapat Kabupaten Labuhanbatu berusaha mewujudkan keinginan konsumennya dengan menjual berbagai alat kebutuhan sehari-hari seperti, alat tulis, kosmetik, makanan, hingga peralatan dapur. Minimarket Radja Pas RantauPrapat cukup beraneka ragam dan menjual kebutuhan sehari-hari konsumen namun minimarket Radja Pas RantauPrapat tidak menjual bahan masakan yang cepat busuk seperti sayur-sayuran, ikan dan lain sebagainya.

Pendistribusian yang dilakukan minimarket Radja Pas juga sangat memperhatikan kebutuhan masyarakat sesuai jenis produk yang dijual. Minimarket Radja Pas memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi konsumennya ketika berbelanja. Minimarket Radja Pas meningkatkan kegiatan promosi melalui media cetak maupun elektronik seperti Radio serta memberikan promo-promo menarik ataupun diskon kepada konsumennya.

Bidang usaha kedua Radja Pas adalah bidang usaha Panglong yang didirikan pada tahun 2012. Panglong ini menjual beberapa barang bangunan seperti semen, pasir, cat, pipa, seng dan bahan bangunan lainnya. Dari ramainya konsumen usaha ini semakin mudah dalam mendapatkan bahan-bahan bangunan karena banyak didatangi oleh sales-sales untuk menawarkan produknya. Panglong Radja Pas tujuan positif yaitu membantu masyarakat mendapatkan bahan-bahan bangunan dengan mudah dan harga yang diberikan panglong Raja Pas cukup terjangkau.

2. Visi dan Misi Minimarket Radja Pas

Dalam mencapai tujuannya minimarket Radja Pas menerapkan manajemen yang baik dan efektif, maka hal ini minimarket Radja Pas merumuskan Visi dan Misi Sebagai Berikut.

a. Visi Minimarket Radja Pas

Menjadikan Minimarket Radja Pas yang Inovatif serta Minimarket yang memiliki Standart kualitas yang bermutu.

b. Misi minimarket Radja Pas

Melaksanakan pelayanan sesuai Standart Operasional perusahaan (SOP), melakukan 3S (senyum, salam, sapa) serta berinovasi dalam menyelesaikan produk yang lengkap dan berkualitas.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a) Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada 52 responden penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dimana r_{tabel} dicari pada signifikansi 10% atau 0,1 dengan sederajat keabsahan $(df) = n - 2$, dengan $n =$ jumlah sampel, jadi $df = 52 - 2 = 50$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar, 0.2306 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item Total Correlation*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji 8 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, 8 butir pertanyaan untuk variabel motivasi, 8 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi, 8 butir pertanyaan untuk kinerja karyawan. Berikut tabel yang menunjukkan nilai signifikasnsi untuk masing-masing variabel:

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,721	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($50-2$) = 50 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2306	Valid
2	0,729		Valid
3	0,598		Valid
4	0,804		Valid
5	0,685		Valid
6	0,729		Valid
7	0,721		Valid
8	0,729		Valid

sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2021)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari seluruh item pertanyaan $> r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,647	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($50-2$) = 50 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2306	Valid
2	0,771		Valid
3	0,268		Valid
4	0,643		Valid
5	0,506		Valid
6	0,598		Valid
7	0,541		Valid
8	0,591		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2021)

Hasil uji validitas variabel motivasi pada tabel 2.2 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari seluruh item pernyataan $> r_{tabel}$

\. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel pengetahuan dinyatakan valid.

3) Variabel Kompensasi (X_3)

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,547	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($50-2$) = 50 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2306	Valid
2	0,771		Valid
3	0,268		Valid
4	0,643		Valid
5	0,506		Valid
6	0,598		Valid
7	0,541		Valid
8	0,591		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Hasil uji validitas variabel kompensasi pada tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari seluruh item pertanyaan $> r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($50-2$) = 50 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2306	Valid
2	0,586		Valid
3	0,712		Valid
4	0,663		Valid
5	0,596		Valid
6	0,586		Valid
7	0,568		Valid
8	0,484		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel 2.4 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari seluruh item pernyataan $> r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b) Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui kesenjangan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji reabilitas, dimana item-item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen reliabel atau tidak. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berikut hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	N of Items
Disiplin Kerja	,866	8
Kompensasi	,710	8
Motivasi	,710	8
Kinerja Karyawan	,670	8

Sumber: Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reabilitas variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* disiplin kerja yaitu $0,866 > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dikatakan *reliable*. Uji reabilitas variabel motivasi menunjukkan *Cronbach's alpha* motivasi $0,710 > 0,60$, dengan demikian variabel motivasi dikatakan *reliable*. Uji reabilitas variabel kompensasi

menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* motivasi yaitu $0,710 > 0,60$, dengan demikian variabel kompensasi dikatakan *reliable*. Uji reabilitas kinerja karyawan menunjukkan *Cronbach's alpha* kinerja karyawan $0,670 > 0,60$ dengan demikian variabel kinerja karyawan dikatakan *reliable*.

2. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 23 dengan melihat *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (KS) dengan nilai p dua sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan dua sisi lebih besar dari 0,1 maka data berdistribusi normal. Lihatlah pada tabel dibawah ini.

Tabel. IV.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48987323
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.077
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Hasil Penelitian (data di olah,2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai residual tersebut bersifat normal. Ditandai dengan melihat

Asymp. Sig (2-tailed) yang hasilnya 0,200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,1 ($0,200 > 0,1$) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independem dalam suatu model analisis regresi berganda.⁶⁰ Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ (10%) maka model regresi terdapat multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan apabila nilai VIF > 10 mengidinkasikan bahwa model regresi memiliki multikolinearitas. Keputusan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁶⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	1.133	1.702		.666	.509		
Disiplin Kerja	.104	0.78	.118	1.343	.186	.345	.2898
Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352	.284	3.525
Kompensasi	.777	.057	.834	13.674	.000	.718	1.393

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (data di olahh, 2022)

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja, 0,345, variabel motivasi, 0,284 dan variabel kompensasi, 0,718. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel > 0,1 dan tidak terdapat multikolinearitas.

Sedangkan untuk nilai VIF variabel disiplin kerja, 2,898 dan variabel motivasi 3, 525 dan variabel kompensasi 1,393, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel < 10. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengujiannya yaitu apabila signifikan dari *Unstandardized Residual* $< 0,1$, maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Namun, apabila signifikan hasil korelasinya $> 0,1$ maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations						
			Disiplin Kerja	Motivasi	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation coefficient	1.000	.719**	.322*	.045
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.020	.784
		N	52	52	52	52
	Motivasi	Correlation Coefficient	.791**	1.000	.429**	.039
		Sig.(2-tailed)	.000	.	.001	.784
		N	52	52	52	52
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.322*	.429**	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.020	.001	.	.888
		N	52	52	52	52
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.045	.039	.020	1.000
		Sig.(2-tailed)	.752	.784	.888	.

	N	52	52	52	52
***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)					

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 2.8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja, sebesar 0,752 > 0,10, variabel motivasi, 0,784, dan variabel kompensasi , 0,888 > 0,10. Maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut terdapat masalah heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Hasil analisis regresi pada uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	1.702		.666	.509
	Disiplin Kerja	.104	.078	.118	1.343	.186
	Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352
	Kompensasi	.777	.57	.834	13.674	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi hubungan antara variabel dengan menggunakan uji- t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,186 > 0,1$, maka variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat
 2. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,352 > 0,1$, maka variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat
 3. Variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ maka variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat
- b. Uji F (secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi pada uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi on	770.544	3	256.848	108.905	.000 ^b
	Residual	113.206	48	2.358		
	Total	883.750	51			
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						
b. (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Hasil uji simultan yang diperoleh dari tabel di atas adalah signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ yang berarti bahwa disiplin kerja,

motivasi, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah uji yang menunjukkan persentase berpengaruh semua variabel dependen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 1 dan 0.

Tabel IV.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.864	1.536
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber: Hasil Penelitian (data di olah, 2022)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $R = 0,934$, maka terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,872 atau 87,2 persen variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 12,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Artinya masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik atau analisis statistika yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan statistik antar ketiga variabel atau lebih. Regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	1.702		.666	.509
	Disiplin Kerja	.104	.078	.118	1.343	.186
	Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352
	Kompensasi	.777	.57	.834	13.674	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Psenelitian (Data di olah 2022)

Berdasarkan Uji Regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\text{Kin} = a + b_1\text{DK} + b_2\text{MT} + b_3\text{KP} + e$$

$$\text{Kin} = 1.133 + 0,104 \text{ DK} + 0,94 \text{ MT} + 0.77 \text{ KP} + 1,702$$

Persaman diatas mengandung makna bahwa:

1. Nilai Konstanta adalah sebesar 1,133 satuan, menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi, diasumsikan 0 maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat nilainya sebesar 1,333 satuan.
2. Nilai Koefisien disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,104 artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1 ssatuan maka kinerja karyawan di Radja Pas

Rantauprapat mengalami peningkatan 0,104 satuan dengan asumsi variabel indenpenden lain nilainya tetap.

3. Nilai Koefisien motivasi bernilai positif, yaitu 0,094 artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat mengalami peningkatan 0,094 satuan dengan asumsi variabel indenpeden lain nilainya tetap .
4. Nilai koefisein regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,777. Artinya, jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat mengalami peningkatan sebesar 0,777 satuan dengan asumsi variabel indenpenden lain nilainya tetap.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat” telah peneliti lakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 52 responden yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Data hasil penelitian di olah dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil analisis, pembahsan hasil penelitian di peroleh yaitu:

1. Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$KN = 1,133 + 0,104 DK + 0,94 MO + 0,77 KOM + 1,702 + 0,1$$

Konstanta sebesar 1,133 satuan, menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi, Kompensasi, diasumsikan 0 maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat nilainya sebesar 1,133 satuan.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,104 artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat mengalami peningkatan 0,104 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Nilai Koefisien motivasi bernilai positif, yaitu 0,094 artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat mengalami peningkatan 0,094 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap .

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,777. Artinya, jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan di Radja Pas Rantauprapat mengalami peningkatan sebesar 0,777 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan menggunakan Uji t dengan tingkat signifikansi 0,01 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 49$, hasil diperoleh dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar 1,67655 hal ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,343 < 1,67655$) maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Bernadetta Dian Retnani 2016 "Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Madiun) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan menggunakan Uji t dengan tingkat signifikansi 0,01 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $52-3-1= 49$, hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67655 hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,939 < 1,67655$) maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Ahmad Kiromansyah 2021 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan” dimana motivasi mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari pada t_{tabel} sehingga motivasi tidak berpengaruh.

4. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan menggunakan Uji t dengan tingkat signifikansi 0,01 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $52-3-1= 49$, hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67655 hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,674 > 1,67655$) maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani 2017 “Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putera” dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rajdapas prapatan maka variabel tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian

Berdasarkan nilai Adjusted R-squared 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) sebesar 8,72 persen yang artinya ada hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan sisa nya 12,8% bisa dijelaskan pada variabel lainnya. Pada ketiga variabel bebas memiliki satu kesatuan yang dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyusun langkah demi langkah sedemikian rupa demi memperoleh hasil terbaik. Namun penelitian dengan hasil yang sempurna masih sangat sulit dilakukan.

Hal ini dikarenakan terdapat berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam menyebar angket (kusioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kusioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh
2. Keterbatasan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Meski demikian peneliti tetap berusaha yang segenap kemampuan yang peneliti miliki agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna maupun hasil dari penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya dan kerja keras serta bantuan semua pihak, penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan radja pas rantauprapat

1. Disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,186 > 0,1$, maka variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat
2. Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,352 > 0,1$, maka variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat
3. Kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ maka variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Radja Pas Rantauprapat.
4. Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu ($0,872 > 1,67655$). Nilai R^2 sebenarnya $0,872$ atau sama dengan $87,2$ persen, artinya bahwa variasi variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Adapun sisanya $12,8$ persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Radja Pas

Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam berkerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sebagai dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

3. Bagi penelitian

Bagai peneliti selanjutnya semoga hasil penelitian ini dapat menjadi penambahan referensi pengetahuan yang bermanfaat dan dapat menjadikan salah satu acuan atau dasar untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander Sampeliling, *FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR*, Jurnal Kinerja Vol 12 No.1. 2015
- Anastasia Febbyani dan Romie Resdianto Masman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel*, Vol 1 no.4, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2019
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hadi Al-Qur'an dan Terjemah Per Kata Latin Dan kode Tajwid* (Jakarta : Maktabah Alfatih Rasyid Media,2015
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Darus Sunnah, 2002
- Desi Kristiani dan Ria lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* ,Jakarta:Media Sahabat Cendekia, 2019
- Desi Kristiani dan Ria lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* ,Jakarta:Media Sahabat Cendekia, 2019
- Diah Andari, *EVALUASI KINERJA PT. PINDAD (PERSERO) DENGAN BALANCED SCORECARD (Studi Kasus Pada PT. Pindad (Persero)*, Universitas Widyatama, Vol. 1, No. 1 Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2016
- Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*,Jakarta :Cv. Azka Pustaka,2021
- Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*,Jakarta :Cv. Azka Pustaka,2021.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22.00 Pengolah Data Praktis*,Yogyakarta: Andi Offset, 2014

- Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*, Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia, 2021
- Endang Suswati, *Motivasi Kerja*, Malang: Media Nusa Creative, 2021
- Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Riau: Dotplus Publisher, 2021
- Getut Pramesti, *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2015
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2015
- Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, 2008
- Ita Rahmati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* Jombang: Universitas Kh.A. Wahab Hasbullah, 2020
- Ita Rahmati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* Jombang: Universitas Kh.A. Wahab Hasbullah, 2020
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2011
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Mudjarat Koncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta, Erlangga, 2009

- Mudjarat kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* ,Jakarta: Erlangga, 2009
- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja Dalam Islam*, Jurnal Muamalah Vol.1 No 2 desember 2015
- Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada bandung, 2021
- Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada bandung, 2021
- Novia Ruth Silaen, Dkk. *KINERJA KARYAWAN*, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung 2021
- Novita Trisiyanie, *Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (TURNOVER INTENTION) Di PT Garam Persero Surabaya* Skripsi,Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2010
- Nur Asnawi & Mansyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011
- Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2020
- Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2020
- Senawi, *Motivasi Kerja Dalam Persepektif Al-Qur'an*,Vol.II no, 02, 2017
- Siswoyo Haryono, *MANAJEMEN KINERJA SDM TEORI DAN APLIKASI*, Jakarta Timur: Luxim Metro Media 2018
- Siswoyo Haryono, *MANAJEMEN KINERJA SDM TEORI DAN APLIKASI*, Jakarta Timur: Luxim Metro Media 2018
- Sugiouyo, *Metode Penelitian Bisnis*Alfabeta, 2005
- Sugiyono, *Metode Kuantitatif dan R & D*,Bandung: Alfabeta, 2016
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*,Bandung: Alfabeta, 2007

- Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Sumaimanah Fauziah, *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 37 No. 1, 2016
- Sumainah Fauziah, dkk, *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada AJB Bumi Putra 1912 Cabang Celaket Malanh)* Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB) Vol.37 No,1 Universitas Brawojaya Malang, 2016
- Syahrul Nugraha, *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2019
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan Manual & SPSS* , Jakarta: Prenada Media, 2012
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER* , Universitas Kristen Petra, Vol..6, No.1, AGORA 2018
- Ummi Farida Dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpopress 2016
- Yuswardi, *Pengartuh kompensasi, Motivasi, komitmen pada organisasi Dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam*, Jurnal Of Global Business and Management Review Vol.2, No.2, 2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
Nim : 17 402 00193
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : RantauPrapat, 18 Mei 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat Lengkap : Simpang IV Padang pasir, Kel. Urung Kompas.
Kec. Rantau Selatan. Kab. Labuhanbatu
Telepon/No. Hp : 0813-7671-5453
Email : adekgustiaharahap@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Maulana Harahap
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Syafrida Hanum
Pekerjaan : Wiraswasta

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005 - 2011 : SDN NO 112153 Kampung salam
Tahun 2011 - 2014 : MTSN 1 RANTAU PRAPAT
Tahun 2014 - 2017 : SMA NEGERI 1 RANTAU SELATAN
Tahun 2017 - 2022 : Program Sarjana (S-1) Ekoomi Syariah, Universitas Islam Negeri

Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1261 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

07 Juni 2021

Yth. Ibu;
1. Rukiah : Pembimbing I
2. Arti Damisa : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
NIM : 1740200193
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantau Prapat.

Untuk itu, diharapkan kepada Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor
Hal

: 996 /In. 14/G. 1/G. 4c/TL. 00/04/2022
: Mohon Izin Riset

05 April 2022

Yth. Pimpinan Radja Pas Rantau Prapat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

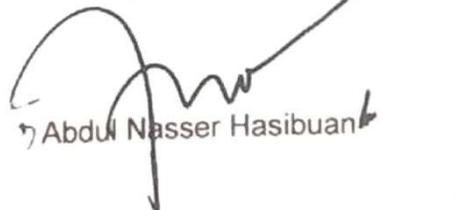
Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
NIM : 1740200193
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantau Prapat".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Jawaban Surat Permohonan Penelitian

Rantauprapat, 8 April 2022

Hal : Jawaban atas surat izin riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raja Indhi Pasaribu, S. Hut
Jabatan : Pimpinan Toko Panglong Radja Pas & Minimarket Radja Pas

Menerangkan Bahwa.

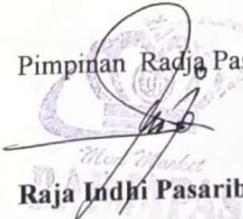
Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap
Nim : 1740200193
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menanggapi surat izin riset nomor **995/In. 14/G. 1/G. 4c/ TL. 00/04/ 2022** yang kami terima, mahasiswa bersangkutan telah **disetujui** untuk melakukan penelitian di Toko Panglong Radja Pas& Minimarket Radja Pas sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat”

Demikian surat ini kami terbitkan. Terima kasih atas kerjasamanya.

Pimpinan Radja Pas


Raja Indhi Pasaribu, S.Hut



ANGKET (KUSIONER) PENELITIAN

Hal Kusioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu Karyawan Radja Pas Rantauprapat

Di Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah Subhaanahu Wata'ala serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dalam rangka melaksanakan penelitian Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Padangsidempuan tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat" diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada Bapak/ Ibu Radja Pas RantauPrapat untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi. Wabarakaatuh.

Hormat saya,



Adek Gustia Ningsih Harahap

Nim:1740200193

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rukiah Lubis, M.Si

Nip : 19760324 200604 2 002

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Radja Pas Rantauprapat"

Yang disusun oleh:

Nama : Adek Gustia Ningsih Harahap

Nim : 17 402 00193

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, April 2022

Validator


Dr. Rukiah Lubis, M.Si

NIP. 19760324 200604 2 002

**LEMBAR VALIDASI
KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No soal	V	VR	TV
Kuantitas	1,2,7			
Kualitas	3,4,8			
Ketepatan Waktu	5,6			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2022

Validator



Dr. Rukiah Lubis, M.Si

NIP. 19760324 200604 2 002

**LEMBAR VALIDASI
DISIPLIN KERJA**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Disiplin Kerja	1,2,8			
Disiplin Peraturan	3,4			
Tanggung Jawab	5,6,7			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2022

Validator


Dr. Rukmal Lubis, M.Si

NIP. 19760324 200604 2 002

**LEMBAR VALIDASI
MOTIVASI**

Petunjuk :

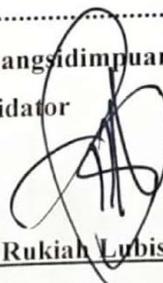
1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Perilaku Karyawan	1,5,7			
Usaha Karyawan	3,4			
Kegigihan Karyawan	2,6,8			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2022
Validator



Dr. Rukiah Lubis, M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

**LEMBAR VALIDASI
KOMPENSASI**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Gaji	1,2,7			
Insentif	4,6,8			
Upah	3,5			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, April 2022

Validator



Dr. Ruklan Lubis, M.Si

NIP. 19760324 200604 2 002

DOKUMENTASI
Menyebarkan angket kepada karyawan Minimarket Radja Pas



Dokumentasi
Menyebarkan Angket Dengan Karyawan Panglong Radja Pas



Lampiran : Hasil Output SPSS

1. Uji Validitas

a. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

		Correlations								TOTAL
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	L
D1	Pearson Correlation	1	.189	.292*	.376**	.531**	.189	1.000*	.189	.721**
	Sig. (2-tailed)		.180	.036	.006	.000	.180	.000	.180	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D2	Pearson Correlation	.189	1	.329*	.665**	.212	1.000*	.189	1.000*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.180		.017	.000	.131	.000	.180	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D3	Pearson Correlation	.292*	.329*	1	.393**	.409**	.329*	.292*	.329*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.036	.017		.004	.003	.017	.036	.017	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D4	Pearson Correlation	.376**	.665**	.393**	1	.577**	.665**	.376**	.665**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.004		.000	.000	.006	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D5	Pearson Correlation	.531**	.212	.409**	.577**	1	.212	.531**	.212	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.131	.003	.000		.131	.000	.131	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D6	Pearson Correlation	.189	1.000*	.329*	.665**	.212	1	.189	1.000*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.180	.000	.017	.000	.131		.180	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D7	Pearson Correlation	1.000*	.189	.292*	.376**	.531**	.189	1	.189	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.036	.006	.000	.180		.180	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
D8	Pearson Correlation	.189	1.000*	.329*	.665**	.212	1.000*	.189	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.180	.000	.017	.000	.131	.000	.180		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.721**	.729**	.598**	.804**	.685**	.729**	.721**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

	Sig. (2-tailed)	.037	.669	.410	.231	.105	.697	.004		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOT	Pearson	.676**	.586**	.712**	.663**	.596**	.189	.568**	.484**	1
AL	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.179	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

2. Uji Reabilitas

a. Variabel Disiplin Kerja (X^1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	8

b. Variabel Motivasi (X^2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

c. Variabel Kompensasi (X^3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

d. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	8

3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48987323
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.077
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.133	1.702		.666	.509		
	Disiplin kerja	.104	.078	.118	1.343	.186	.345	2.898
	Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352	.284	3.525
	Kompensasi	.777	.057	.834	13.674	.000	.718	1.393

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations				
		Disiplin kerja	Motivasi	Kompensasi	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	1.000	.791**	.322*	.045
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.020	.752

	N	52	52	52	52
Motivasi	Correlation Coefficient	.791**	1.000	.429**	.039
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.784
	N	52	52	52	52
Kompensasi	Correlation Coefficient	.322*	.429**	1.000	.020
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.	.888
	N	52	52	52	52
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.045	.039	.020	1.000
	Sig. (2-tailed)	.752	.784	.888	.
	N	52	52	52	52

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

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

6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.133	1.702		.666	.509
	Disiplin kerja	.104	.078	.118	1.343	.186
	Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352
	Kompensasi	.777	.057	.834	13.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.544	3	256.848	108.905	.000 ^b
	Residual	113.206	48	2.358		
	Total	883.750	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.864	1.536

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

9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	1.702		.666	.509
	Disiplin kerja	.104	.078	.118	1.343	.186
	Motivasi	.094	.100	.091	.939	.352
	Kompensasi	.777	.057	.834	13.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan