



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UD. PRIMADONA JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis*

Diajukan Oleh :

Tria Nur Octavia

19.104402

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

2024

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

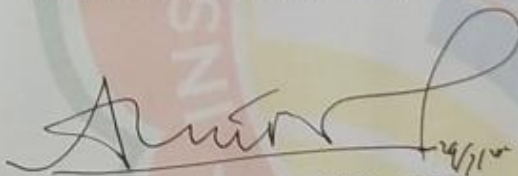
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UD. PRIMADONA JEMBER”**

Nama : Tria Nur Octavia
NIM : 19.104402
Program Studi : Manajemen Bisnis
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M.

Hamzah Fansuri Yusuf, S.E., M.M., M.P.

NIDN. 0705046001

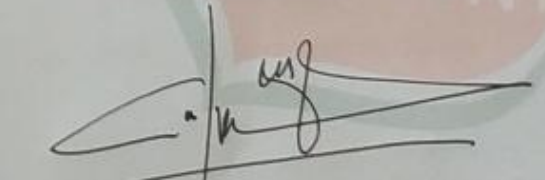
NIDN. 0713076903

Dekan

Ketua

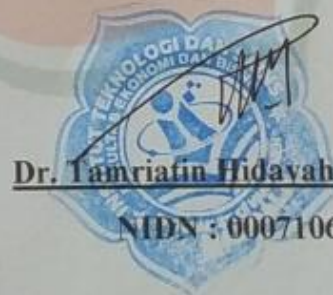
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Program Studi Manajemen



Dr. Muhammad Fidaus, SP., MM, MP.

NIDN : 0008077101



Dr. Tamriafin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN : 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UD. PRIMADONA JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 08 Agustus 2023

Jam : 13.00 WIB - selesai

Tempat : Ruang Sidang

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi Pada :

Ketua Penguji

Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

Sekretaris Penguji

Hamzah Fansuri Yusuf, S.E., M.M., M.P.

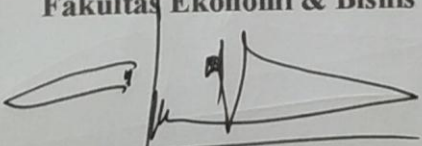
Anggota Penguji

Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M.

Mengetahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Muhammad Fidaus, SP., MM, MP.

NIDN : 0008077101

Ketua

Program Studi Manajemen


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN : 0007106601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tria Nur Octavia
NIM : 19104402
Program Studi : Manajemen Bisnis
Minat Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PRIMADONA JEMBER" merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya aini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 09 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Tria Nur Octavia

MOTTO

“Aku tidak ingin jika sampai usiaku tua nanti lalu menyesali impian-impian yang tidak kukejar. Aku tidak ingin menangisi impian yang kubunuh sewaktu muda.

Itulah mengapa aku keras pada jalanku. Aku tidak pernah mundur memperjuangkan hal yang aku mau. Tak apa dianggap berbeda.”

- Boy Candra -



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UD. Primadona Jember”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis minat studi manajemen bisnis program studi manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Penulis menyadari apabila tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan, sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

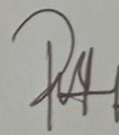
1. Bapak Dr. Suwigyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Ketua Institut Teknologi dan Sains Mandala.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala.
3. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.P, selaku Kaprodi Manajemen ITS Mandala Jember di Institut Teknologi dan Sains Mandala.
4. Bapak Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Hamzah Fansuri Yusuf, S.E., M.M., M.P. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang dengan sepenuh hati dan kesabara telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, dorongan,

kepada saya selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

5. Ayah dan Ibu tersayang yang selalu terlibat dalam kehidupan putrinya dalam keadaan suka maupun duka.
6. Sahabat (Vina dan Elizabeth) atas dukungan, semangat dan arahan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman – teman kelas MA Manajemen, atas dorongan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh civitas akademika Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memperkaya khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen. Penulis juga menerima segala bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 25 Juli 2023



Tria Nur Octavia

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.5 Batasan Masalah | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 8 |
| 2.2 Kajian Teori..... | 21 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 28 |
| 2.4 Hipotesis | 29 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1. Gambaran Objek Penelitian | 34 |
| 3.2. Populasi dan Sampel | 37 |
| 3.3. Jenis Penelitian | 38 |
| 3.4. Identifikasi Variabel Penelitian | 39 |
| 3.5. Definisi Operasional Variabel | 39 |
| 3.5.1 Kepemimpinan | 39 |
| 3.5.2 Kompensasi..... | 40 |
| 3.5.3 Disiplin Kerja | 40 |
| 3.5.4 Motivasi..... | 41 |
| 3.5.5 Kinerja Pegawai | 41 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 42 |
| 3.7. Sumber Data | 43 |
| 3.8. Metode Analisis Data | 44 |
| 3.8.1 Uji Instrumen Data | 44 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... | 46 |
| 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda | 48 |
| 3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 49 |
| 3.8.5 Uji Hipotesis..... | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 50 |
| 4.2 Analisis Hasil Penelitian. | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3 Interpretasi Penelitian..... | 67 |
| BAB V PENUTUP | 79 |
| 5.1 Kesimpulan | 79 |
| 5.2 Implikasi..... | 81 |
| 5.3 Saran..... | 82 |
| DAFTAR PUTAKA | |
| LAMPIRAN | |

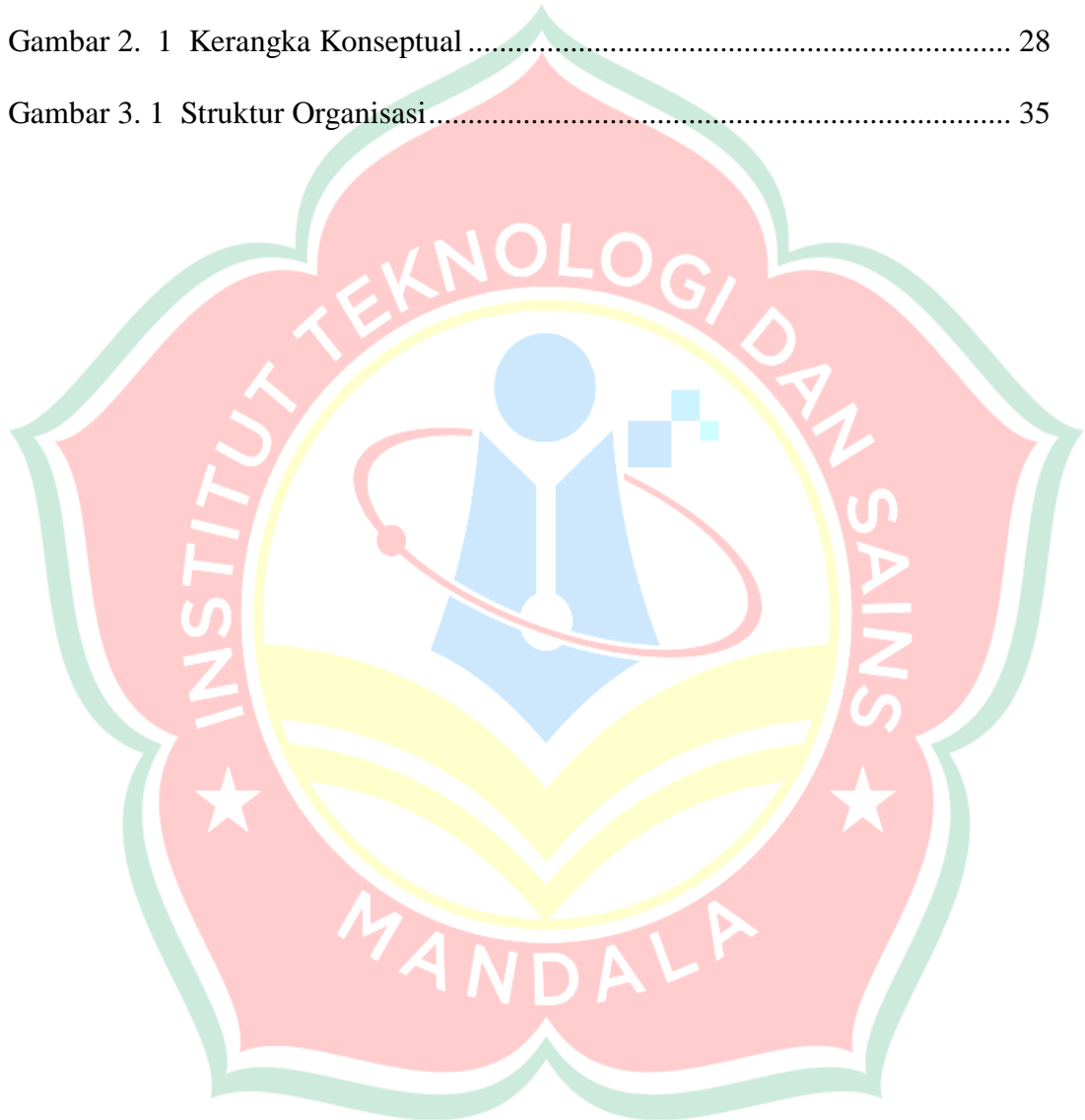
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Tabel Daftar Pesaing UD. Primadona Jember | 4 |
| Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu | 15 |
| Tabel 4. 1 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1) | 51 |
| Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kompenasasi Kerja (X2)..... | 52 |
| Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X3) | 53 |
| Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X4)..... | 54 |
| Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 55 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas | 56 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas | 58 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas | 59 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas | 60 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 62 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 64 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji t | 65 |
| Tabel 4. 14 Hasil Perbandingan t hitung dan t tabel | 65 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji F..... | 66 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 28

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi 35



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Kuisisioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 11 Uji Hipotesis t (Parsial)
- Lampiran 12 Uji Hipotesis F (Simultan)
- Lampiran 13 r Tabel
- Lampiran 14 t Tabel
- Lampiran 15 F Tabel

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Primadona Jember. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan beberapa alat analisis seperti; uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, determinasi hingga pengujian hipotesis t dan F. Penelitian ini untuk sampel yang digunakan ialah menggunakan sampel jenuh, dimana keleruhan dari populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 35 responden karyawan di UD Primadona Jember. Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut : 1). Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember. 2). Kompensasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember. 3). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember. 4). Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember 5). Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember.

Kata Kunci : Sampel Jenuh, Regresi Linier Berganda, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of leadership, work compensation, work discipline, and work motivation on employee performance at UD Primadona Jember. The research method used in this study is a quantitative method that uses several analytical tools such as; data instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, determination to hypothesis testing t and F. This research for the sample used is using saturated samples, where the clarity of the population is used as a research sample, namely 35 employee respondents at UD Primadona Jember. Based on the results of testing and analysis that has been done, the following results are obtained: 1). Leadership partially has no significant effect on employee performance at UD Primadona Jember. 2). Work Compensation partially has no significant effect on Employee Performance at UD Primadona Jember. 3). Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at UD Primadona Jember. 4). Work Motivation partially has a significant effect on Employee Performance at UD Primadona Jember 5). Leadership, Work Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance simultaneously have a significant effect on Employee Performance variables at UD Primadona Jember

Keywords: *Saturated Sample, Multiple Linear Regression, Compensation, Employee Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu proses untuk meningkatkan kualitas produktivitas kerja suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat merealisasikan tujuan suatu perusahaan. Selain, sangat dibutuhkan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Menurut Robbins (2003) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti: kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah bentuk pola tingkah laku atau kepribadian yang merupakan suatu arah pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Kartono (2008) juga menambahkan bahwa yang membedakan kepemimpinan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Selain faktor kepemimpinan terdapat faktor lain yang mampu mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi Menurut Umar (2008) adalah suatu sistem juga nilai keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan maupun falsafah dasar pendiriannya yang selanjutnya berinteraksi menjadi norma-norma, dimana kemudian norma tersebut dipakai sebagai pedoman pola berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Selain kepemimpinan perusahaan juga memiliki permasalahan dalam menentukan kompensasi untuk karyawannya. Pemberian Kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, baik berbentuk barang langsung maupun tidak langsung. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada dorongan yang tinggi. Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya akan meningkat (Widodo,2006).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hodges (1996), disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sdm yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tapi disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Lijan Poltak, 2016).

Selain kepemimpinan kompensasi dan kedisiplinan kerja hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008)

adalah penggerak daya yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pemberian motivasi, seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi - rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

UD Primadona merupakan salah satu pusat oleh-oleh khas jember yang juga bergerak di bidang sektor industri pengelolaan makanan khas jember yakni prol tape dan suwar-suwir. Sejak awal berdirinya UD Primadona memproduksi Prol tape dan Suwar-suwir. Yang merupakan produk unggulan dan andalan hingga saat ini, Selain memproduksi sendiri UD Primadona juga menjual berbagai macam jajanan khas Jember yang didapat dari *supplier* di Kabupaten Jember dan sekitarnya. UD Primadona berdiri sejak tahun 1982 dirintis oleh Hj. Amsal Cholis yang sekaligus pendiri perusahaan. Nama primadona sendiri dicetuskan oleh Hj. Amsal Cholis yang merupakan putri pertama H. Jupri. UD Primadona juga aktif mengikuti pameran-pameran khususnya yang diadakan di Jember. UD Primadona

juga bekerjasama dengan kantor perindustrian sebagai UMKM Wilayah Jember. Aktif memasarkan produknya membuat UD Primadona mendapatkan juara 2 Nasional pada tahun 2017 dalam lomba antar Inovasi UKM yang diselenggarakan oleh Semen Gresik Awards sebagai pelaku bisnis terbaik Jawa Timur.

UD Primadona mempunyai tiga cabang di pusat kota Jember. Pertama di Jl. Trunojoyo No.137 Jember. Kedua di Jl. Klimantan Sumbersari Jember atau depan gedung DPRD Jember. Ketiga di Jl. KH. Wahid Hasyim No 40 Jember. UD Primadona bukanlah satu-satunya UMKM yang memproduksi dan menjual oleh-oleh khas Jember di pusat kota Jember. Berikut toko oleh-oleh yang berada di pusat kota Jember sekaligus menjadi pesaing dari UD Primadona, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1. 1 Tabel Daftar Pesaing UD. Primadona Jember

| No | Nama Toko | Lokasi |
|----|---------------|--|
| 1. | UD Primadona | 1) Jl. Trunojoyo No 137 Jember |
| | | 2) Jl. KH Wahid Hasyim No 40 Jember |
| | | 3) Jl. Kalimantan depan Kantor DPR |
| 2. | Surya Camilan | Jl. Brawijaya No.63 Karang Miuwo Jubung Sukorambi Jember |
| 3. | RINDA'S | Jl. Trunojoyo No.61 Kepatihan, Kaliwates Jember |
| 4. | Sari Madu | Jl. Gajah Mada No. 155, Kaliwates Jember |
| 5. | Wika | Jl. Wijaya Kusuma 1 No.19 TegalRejo, Jember Lor, Patrang, Jember |
| 6. | Kembang Madu | Jl. Slamet Riyadi No.104, Krajan, Patrang, Jember |

| No | Nama Toko | Lokasi |
|-----|---------------|---|
| 7. | Ratna MD | Jl. Jendral Ahmad Yani No.65, Kepatihan, Kaliwates Jember |
| 8. | UD Rasa Madu | Mrapa, Sempusari, Kaliwates, Jember |
| 9. | MD Swalayan | Gebang Poreng, Gebang, Patrang, Jember |
| 10. | Purnama Jati | Jl. Bungur No.9, Darwo Timur, Kaliwates, Jember |
| 11. | Sumber Madu | Jl. Gajah Mada No.103 Kaliwates, Jember |
| 12. | Sari Rasa | 1) Jl. Trunojoyo No. 91 Jember |
| | | 2) Jl. Trunojoyo No. 23 Jember |
| 13. | Podo Moro | Jl. Gajah Mada No. 189 Jember |
| 14. | Jember Papuma | Jl. Gajah Mada No. 165 Jember |

Sumber: Di ambil dari Gmaps pada tanggal 13 Februari 2023.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi yang diperoleh UD Primadona Jember. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi meskipun tenaga kerja yang tersedia sedikit rendah, tetapi dapat memberikan kinerja yang positif dan membangun adanya tanggung rasa pada setiap pekerjaannya, dan tidak sedikit karyawan UD Primadona Jember mendapat beberapa insentif dan bonus dalam hasil kinerjanya, maka dari itu muncul permasalahan seperti berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepemimpinan kompensasi disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel disiplin terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat kepada :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Almamater

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspeknya secara lebih baik. Informasi yang diberikan contohnya seperti pengambilan keputusan mana yang lebih baik ketika terjadi perselisihan diantara karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Periode penelitian dilakukan pada bulan Maret – Juli 2023.
2. Objek penelitian di UD. Primadona Jember yang berada di Jl. Klimantan Sumbersari Jember

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan pertimbangan dan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Yang mana penelitian sebelumnya telah mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. *Muhammad Beny Firdaus (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di UD. Jaya Makmur)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian verifikatif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Sampel adalah seluruh karyawan di UD. Jaya Makmur yang berjumlah 34 orang. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisa Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisiensi Determinasi dengan menggunakan software computer SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap

kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur, yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD. Jaya Makmur, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur.

2. *Natasha Ayu Aida Nirmala (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Industri Krupuk Andalas Di Kabupaten Malang.* Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Atas dasar pemikiran tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan tenaga pemasar UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang.

3. *Dhiki Hendra Saputra, Sigit Wisnu Setya Bhirawa, Restin Meilina (2022) Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sari Daun Nganjuk. UD. Sari Daun Nganjuk* merupakan industri pengolahan cengkeh di Nganjuk yang berdiri sejak tahun 2010. UD. Sari Daun Nganjuk adalah perusahaan yang menaungi produk pedesaan khususnya yang menggunakan daun cengkeh kering dengan penyulingan daun cengkeh kering menggunakan pemurnian uap. Di pabrik pengolahan UD. Sari Daun Nganjuk menemukan beberapa permasalahan sumber daya manusia seperti inisiatif, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang masih kurang diperhatikan di UD. Sari Daun Nganjuk sebagai sumber perspektif untuk mempromosikan presentasi kinerja UD. Sari Daun Nganjuk. Penelitian ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan dengan baik oleh UD. Sari Daun Nganjuk. Pengolahan informasi dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Sari Daun Nganjuk. Diketahui penelitian menggunakan koefisien reliabilitas dengan nilai 68,2%, kinerja representatif dipengaruhi oleh kekuatan insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.
4. *Ana Mariyatul Habibah, Dewi Andriani (2022) Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.* Penelitian bertujuan untuk menganalisis serta

mendeskripsikan lebih dalam pengaruh variabel motivasi pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber permasalahan dalam penelitian terletak pada Sumber Daya Manusia yang berdampak pada kinerja seorang karyawan, sehingga dapat diindasikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masalah karyawan yang tidak mampu mencapai target produksi tertinggi meskipun adanya peningkatan hasil produksi. Sehingga, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan kuisioner berbentuk pernyataan sebagai instrument yang diolah menggunakan aplikasi software SPSS versi 22. Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan cabang Ngerong yang berjumlah 60orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive random sampling dengan kriteria usia dan masa kerja responden, sehingga didapatkan sampel sejumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas uji reabilitas, uji t, uji f, uji korelasi, dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi pengawasan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

5. *Aditya Dwi Septiyawan (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. New Tweety Magetan.* Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan

terhadap produktifitas kerja di UD New Tweety Magetan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD New Tweety Magetan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 70 orang. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial (t) adalah sebagai berikut: motivasi (X1) =0,018, disiplin (X2) =0,003, dan lingkungan kerja =0,002, dan hasil uji simultan (F) menunjukkan pengaruh sebesar 23,055. Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

6. *Alfirra Ramadhania Safitri (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi (r^2). Hasil penelitian menunjukkan dalam uji T yang dilakukan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji F regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi

kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. *Setyaningsih (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family Di Kabupaten Trenggalek.* Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan kue yang disebut Bakpia. Dalam pengembangan usahanya perusahaan Bakpia Ahmad's Family menggunakan sarana seperti keikutsertaan dalam pameran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Bakpia Ahmad's Family. Sampel berjumlah 70 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t. untuk menganalisis data menggunakan SPSS 21.0 For Windows. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar $5,511 > 1,995$ dan upah juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar $2,363 > 1,995$. Begitu pula secara simultan kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel sebesar $24,080 > 3,132$.
8. *Reni Isnaeni (2019) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Pathok.* Penelitian ini dilakukan pada

karyawan pabrik Bakpia Pathok 25 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden yaitu: a. karyawan pabrik Bakpia Pathok 25, b. Sudah bekerja minimal satu tahun. Sampel dipilih dengan jumlah 30 dari 60 karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25. (4) Kompensasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

9. *Yulia Agustina, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Mutiara Rasa Jember.* Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada UD. Mutiara Rasa Jember. Penelitian ini menggunakan observasi dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

10. *Inten Tamimi (2019) Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan.* Penelitian ini dilakukan di UD Roti Matahari Pasuruan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan bagian produksi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa self efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan.

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------|---|---|---|
| 1. | Muhammad Beny Firdaus (2023) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: motivasi kerja. • Variabel dependennya | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: UD. Jaya Makmur. |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|----------------------------------|---|---|--|
| | | <p>kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur, yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur.</p> <p>2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD. Jaya Makmur.</p> | <p>sama yaitu: kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitiannya sama. | |
| 2. | Natasha Ayu Aida Nirmala (2022) | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kompensasi kerja • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: UD. Industri Krupuk Andalas.. • Tahun penelitiannya berbeda. |
| 3. | Dhiki Hendra Saputra, dkk (2022) | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kepemimpinan. • Variabel | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: UD. Sari Daun |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|---|---|
| | | sangat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Sari Daun Nganjuk. Diketahui penelitian menggunakan koefisien reliabilitas dengan nilai 68,2%, kinerja representatif dipengaruhi oleh kekuatan insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini. | dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan | Nganjuk. <ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitiannya berbeda |
| 4. | Ana Mariyatul Habibah dan Dewi Andriani (2022) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi, pengawasaan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: motivasi dan disiplin kerja. • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: Kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: pada UD Ratu Kencana Pangan. • Tahun penelitiannya berbeda. |
| 5. | Aditya Dwi Septiyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji parsial (t) | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-----------------------------------|---|---|--|
| | (2022) | adalah sebagai berikut: motivasi (X1) =0,018, disiplin (X2) =0,003, dan lingkungan kerja =0,002, dan hasil uji simultan (F) menunjukkan pengaruh sebesar 23,055. | kesamaan yaitu: motivasi dan disiplin. | berbeda yaitu: UD. New Tweety Magetan. <ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitiannya berbeda. • Variabel dependennya berbeda yaitu: kerja karyawan . |
| 6. | Alfirra Ramadhanie Safitri (2021) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji f regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: motivasi kerja. • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: UD. Bila Bakery Ponorogo • Tahun penelitiannya berbeda. |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------------|--|---|---|
| | | lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | | |
| 7. | Setyaningsih (2019) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $5,511 > 1,995$ dan upah juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar $2,363 > 1,995$. Begitu pula secara simultan kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $24,080 > 3,132$. | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kepemimpinan. • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: Bakpia Ahmad's Family Kabupaten Trenggalek. • Tahun penelitiannya berbeda |
| 8. | Reni Isnaeni (2019) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (2) Motivasi | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kompensasi dan motivasi. • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: Bakpia Pathok 25. • Tahun penelitiannya berbeda. |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------------------|--|--|---|
| | | berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25. (4) Kompensasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. | | |
| 9. | Yulia Agustina,dkk (2019) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kompensasi dan disiplin kerja. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda yaitu: UD. Mutiara Rasa Jember. • Tahun penelitiannya berbeda. • Variabel dependennya berbeda yaitu: kerja karyawan |
| 10. | Inten Tamimi (2019) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy, disiplin kerja, dan | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: | <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitiannya berbeda |

| No. | Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------|---|---|--|
| | | lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan. | disiplin kerja. • Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja karyawan | yaitu: UD. Roti Matahari Pasuruan. • Tahun penelitiannya berbeda. |

Sumber Data : Halaman 9

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan menggunakan bantuan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Garry Dessles (2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Malayu S.P Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok agar dapat memperoleh

keinginan atau kebutuhan bersama. Terry (2012) mengungkapkan bahwa “kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan”. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan pula oleh Robbins (2006 dalam Latib. dkk, 2016) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Tohardi (2010, dalam A. Nugraha 2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dilihat dari beberapa indikator :

1. Pengarahan

Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini meliputi pemahaman pegawai terhadap perintah atau intruksi yang diberikan pimpinan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau intruksi yang telah diberikan.

2. Komunikasi

Komunikasi sebagai cara yang dilakukan pemimpin dalam proses pekerjaan sehingga pegawai mau bekerjasama. Hal ini meliputi kemampuan menciptakan komunikasi antara pegawai dan pimpinan dengan baik untuk mencegah kesalah pahaman dalam proses pekerjaan.

3. Pengambilan Keputusan

Pemimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini meliputi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh

pimpinan harus didasarkan dengan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan dan juga situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu.

4. Memotivasi

Pemimpin memberikan bimbingan, dorongan dan pengawasan kepada bawahan dalam pengawasan pekerjaan. Hal ini meliputi pemahaman perilaku dan karakteristik pegawai dan tingkat kebutuhan pegawai yang berbeda-beda.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Pandi Afandi (2017:191) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas saja yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Indikator-indikator kompensasi diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi para pekerja-pekerja

produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.4 Disiplin Kerja

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Keith Davis (2010), bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi”. Berdasarkan pendapat Keith Devis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari (Bejo Siswanto 2010 dalam D. Arika 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai berikut: Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai,

patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Bejo Siswanto 2010 dalam D. Arika 2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.5 Motivasi

Menurut Pandi Afandi (2017:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.6 Kinerja Pegawai

Pandi Afandi (2017:83). Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Gomes (2010, dalam Estri Isnaeni 2017) indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindar tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi.

3. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

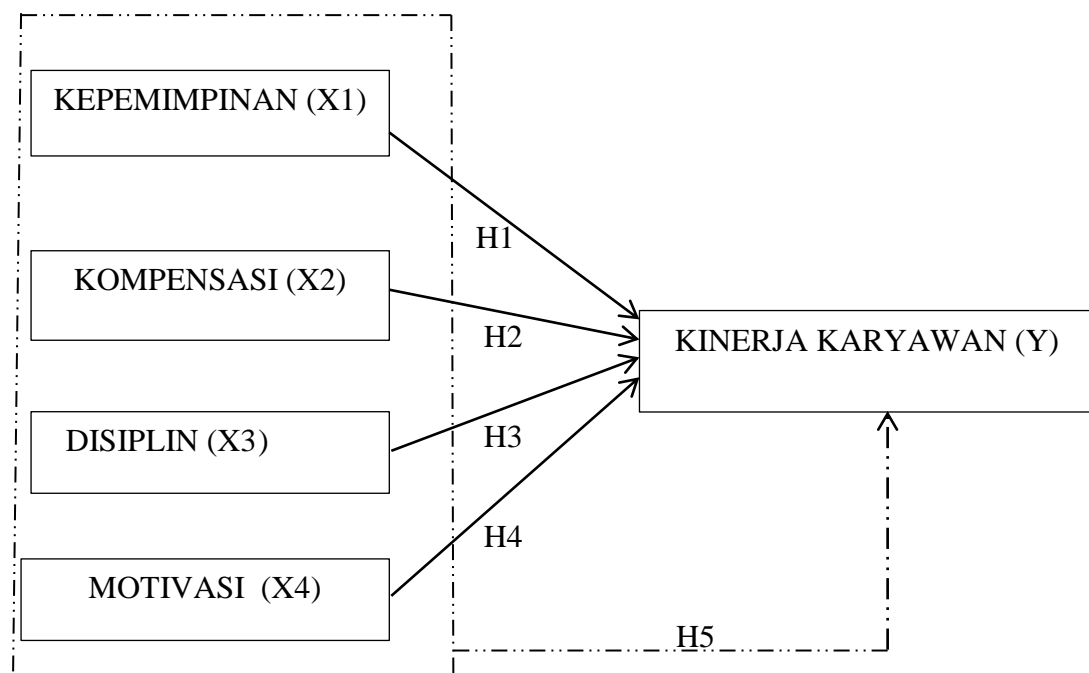
4. Kehadiran

Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikan contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

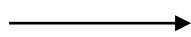
2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini terdapat 4 variabel bebas yaitu : kepemimpinan, kompensasi, disiplin, motivasi, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Yang sebagaimana digambarkan sebagai berikut :

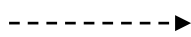
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :



= Berpengaruh Secara Parsial



= Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis dalam buku metodologi penelitian manajemen (Suwignyo Widagdo,dkk (2021:55) menejelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara atau suatu fenomena. Hipotesis juga bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan demikian dari hasil kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

- 1) Menurut Setyaningsih (2019), yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad’s Family Di Kabupaten Trenggalek” dan dalam penelitian Dhiki Hendra Saputra, Sigit Wisnu Setya Bhirawa,Restin Meilina (2022), dan juga dalam penelitian Faiqkatus Sholehah (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H1 : Diduga Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember.

- 2) Natasha Ayu Aida Nirmala (2022), yang berjudul “Pengaruh Kompensai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Industri Krupuk Andalas Di Kabupaten Malang” dan dalam penelitian Reni Isnaeni (2019), dan juga dalam penelitian Yulia Agustina, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H2 : Diduga Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember.

- 3) Inten Tamimi (2019), yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan” dan dalam penelitian Ana Mariyatul Habibah dan Dewi Andriani (2021), dan juga dalam penelitian Yalas Laila Milenia (2023), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan.

H3 : Diduga Disiplin (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember.

- 4) Alfirra Ramadhania Safitri (2021), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo” dan dalam penelitian Wahyu Agung Prastiyo, dkk (2020), dan juga dalam penelitian Aditya Dwi Septiyawan (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Motivasi (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember.

- 5) Dalam hipotesis ini setelah membandingkan dan menganalisis dengan seksama dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal yang terkait dan teori terkait dengan beberapa variabel yang diteliti oleh peneliti maka dari itu berdasarkan dari penelitian diatas, maka hipotesisnya adalah :

H5 : Diduga kepemimpinan, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Objek Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

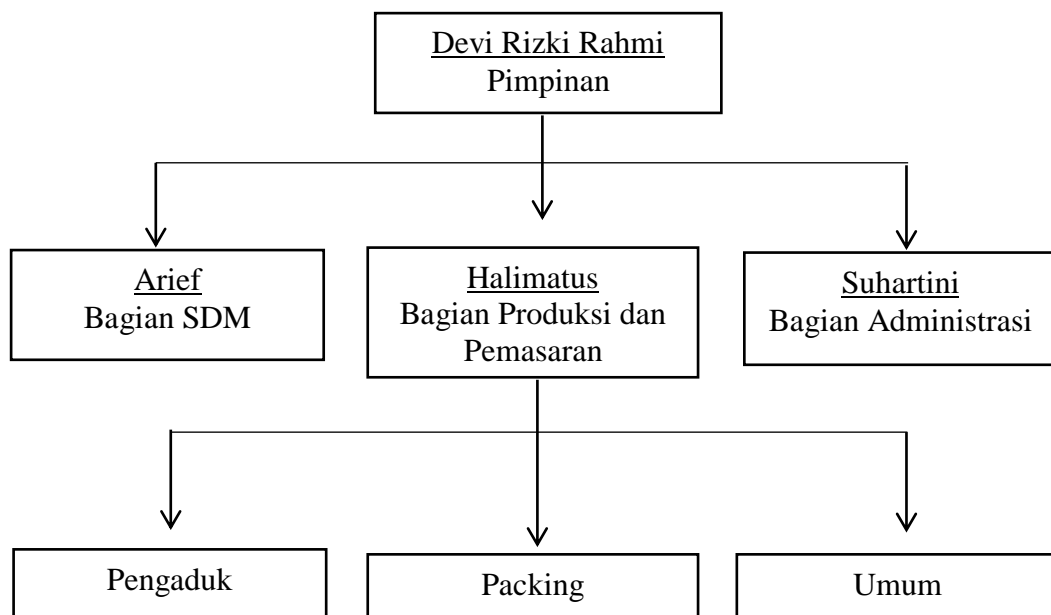
UD Primadona merupakan produsen makanan ringan khususnya oleh-oleh khas Jember yang sudah beroperasi sejak 1982 terletak di Jl. Trunojoyo No.137 Jember. Awal mulanya pada tahun 1982 perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang dirintis dari sebuah toko makanan kecil-kecilan yang belum mempunyai merek dagang seperti sekarang ini. UD Primadona dirintis oleh Hj. Amsal Cholis yang sekaligus pendiri perusahaan. Nama primadona sendiri dicetuskan oleh Hj. Amsal Cholis yang merupakan putri pertama H. Jupri. Awal produksinya perusahaan ini menggunakan alat-alat produksi tradisional dalam menjalankan usahanya disebabkan pada waktu itu perusahaan masih diharuskan mengalokasikan dana yang ada untuk keperluan pembangunan usaha dan disebabkan oleh keterbatasan dana.

UD Primadona 2 dibangun sejak 2009 dan mulai beroperasi tepatnya pada tahun 2010 sekaligus digunakan sebagai tempat produksi hingga sekarang. Kini di UD Primadona alat produksi yang digunakan sudah jauh mengalami kemajuan dengan menggunakan alat-alat canggih dalam produksinya dan produk yang dihasilkan nantinya akan dikirimkan ke cabang yang dimiliki Primadona. Usaha ini yang awalnya hanya penjual tape perlahan mengembangkan usahanya dengan memproduksi sendiri produknya diantaranya suwar-suwir, prol tape. Primadona

juga aktif mengikuti pameran-pameran khususnya yang diadakan di Jember. Primadona juga bekerjasama dengan kantor perindustrian sebagai UMKM Wilayah Jember. Aktif memasarkan produknya membuat UD Primadona mendapatkan Juara 2 Nasional pada tahun 2017 dalam lomba antar inovasi UKM yang diselenggarakan oleh Semen Gresik Awards sebagai pelaku bisnis terbaik di Jawa Timur.

3.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi



Sumber : UD Primadona Jember 2023

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian sebagai berikut :

- 1) Pimpinan Perusahaan
 - a. Bertanggung jawab atas kelancaran operasi perusahaan baik intern dan ekstern perusahaan.

- b. Menentukan rencana kerja, mengorganisir serta melaksanakan rencana tersebut beserta rencana pengawasannya.
 - c. Mengkoordinir pelaksanaan tugas dari para bagian dibawahnya.
- 2) Kepala bagian sumber daya manusia
- a. Menentukan besarnya upah tenaga kerja pabrik sesuai dengan system yang diterapkan.
 - b. Menentukan besar serta bentuk bonus bulanan dan tahun sesuai dengan pedoman yang ada.
- 3) Kepala bagian produksi dan pemasaran
- a. Merencanakan dan melaksanakan proses produksi serta pengawasan.
 - b. Menetapkan pedoman kerja atau petunjuk kerja agar proses produksi berjalan lancar.
 - c. Merencanakan kebutuhan bahan baku serta bahan penolong. Dalam menjalankan tugasnya kepala bagian produksi dan pemasaran dibantu oleh:

4) Pengaduk

Pengaduk adalah karyawan yang mempunyai tugas melakukan pencampuran bahan baku dan bahan penolong yang telah ditentukan dalam takaran produksi yang telah ada.

5) *Packing*

Packing atau pengemasan adalah karyawan atau tenaga kerja yang bertanggung jawab atau hasil dari proses pencetakan yang kemudian diadakan proses penyortiran lalu dimasukkan dalam pembungkus

(pegepulan yang telah disediakan sesuai dengan bentuk dan ukuran yang telah ditetapkan).

6) Umum

Umum merupakan karyawan yang membantu tugas dari bagian produksi maupun pemasaran ketika membutuhkan bantuan.

7) Kepala bagian administrasi dan keuangan

- a. Melaksanakan urusan perusahaan kegiatan surat menyurat dan dokumentasi.
- b. Menyelenggarakan tata usaha keuangan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Suwignyo Widagdo,dkk (2021:76) dijelaskan bahwa wilayah pusat yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulannya adalah populasi. Menurut Suwignyo Widagdo (2021:76), Populasi adalah keseluruhan satuan yang karakteristiknya akan diteliti, karena sebelum mengadakan survey atau penelitian kita harus paham betul apa itu populasi. Dan populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Primadona Jember yang berjumlah 35 responden.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah

sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *Nonprobability Sampling* adalah “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Jenis *Nonprobability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*Sensus*).

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan UD Primadona Jember yang berjumlah 35 responden.

3.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), menjelaskan pengertian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu, adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3) dan Motivasi (X4).

3.4.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2017:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data..

3.5.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi atau mendorong suatu kelompok agar dapat memperoleh keinginan atau kebutuhan bersama. Menurut Tohardi (2010, dalam A. Nugraha

2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengarahan
2. Komunikasi
3. Pengambilan Keputusan
4. Memotivasi

3.5.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Indikator- indikator kompensasi menurut Pandi Afandi (2017:191), sebagai berikut :

1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

3.5.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Keith Davis (2010), bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi”. Berdasarkan pendapat Keith Devis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Bejo Siswanto 2010 dalam D. Arika 2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Standar Kerja
4. Ketaatan Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

3.5.4 Motivasi

Pandi Afandi (2017:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013), sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan Yang Menantang

3.5.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan

hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Gomes (2010, dalam Estri Isnaeni 2017) indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Pengetahuan
4. Kehadiran

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

3.6.1 Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

3.6.2 Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat

kaitannya dengan masalah – masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

3.6.3 Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternative jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penelitian yang berjenjang/ bertingkat.

3.6.4 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku – buku dan jurnal hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.7. Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2016). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuisisioner dan observasi atas pengamatan langsung. Sumber data melalui kuisisioner yang diisi oleh

responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuesioner.

2. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016).

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

3.8.1.1. Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur Sugiyono (2012:172). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar,2007:58).

Rumus korelasi berdasarkan analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}] n [\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dan nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dan nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r table.

- a. Jika r hitung $\geq r$ table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.
- b. Jika r hitung $< r$ table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Rumusan r table yaitu : $df=n-2$

Keterangan :

df = *degree of freedom*

n = jumlah sampel

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2007:57), realibitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan test-retest. Untuk melihat reabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis mengemukakan koefisien *cornbach's alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas

SPSS versi 21. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *cornbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60 yang dirumuskan

$$A = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata antar variabel

1 = Bilangan Konstanta

Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reabel jika koefisien variabelnya lebih dari 0,60 dan umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

- a. Reabilitas uji coba $> 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
- b. Reabilitas uji coba $< 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak biasa. Uji asumsi klasik model regresi berganda menurut Sunyoto (2007).

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali,2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi diatas 0,05 data berdistribusi normal.

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Diagnosis secara sederhana terhadap adanya multikolinearitas di dalam model regresi salah satunya adalah melalui nilai t hitung, r^2 dan F hitung, jika r^2 tinggi nilai F hitung tinggi sedangkan nilai t hitung sangat rendah, maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut. Alat statistic yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dalam model tersebut adalah dengan variance inflation factor (VIF) yaitu :

- a. Jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas.
- b. Jika nilai toleransi $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi gangguan multikolienaritas.

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan heteroskedastisitas yang artinya tidak adanya *variance* dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (*Glejser Test*). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2012:277). Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_2 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai $X_1X_2X_3X_4=0$

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi kompensasi

b_3 = Koefisien regresi motivasi

b_4 = Koefisien regresi disiplin kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

X_4 = Disiplin kerja

e = error

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R (Ghozali,2016). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

X = Variabel independen

B = Koefisien regresi

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan uji-t:

1. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05% adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

2. Menentukan t hitung dengan menggunakan SPSS atau rumus t hitung

(Priyatno, 2008:84) :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data

3. Menentukan t tabel

Untuk menentukan nilai t tabel dapat menggunakan rumus :

$$t \text{ tabel} = \alpha/2; n-k-1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

a. Kriteria pengujian

H_o ditolak dan H_a diterima jika t hitung $\geq t$ tabel

H_o diterima dan H_a ditolak jika t hitung $< t$ tabel

4. Menarik Kesimpulan

Jika H_o diterima dan H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika H_o diterima dan H_a diterima dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.8.5.2. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah:

H_o : Kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kemudian diuji untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesisnya. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (Anova). Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signfikasi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel – pengujian dengan tingkat signifikasi pada tabel Anova $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikasi pada tabel Anova $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah pengkajian ulang terhadap validitas hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai pemikiran asli peneliti untuk memberikan penjelasan atas hasil penelitian yang telah dianalisis.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil meliputi seluruh karyawan UD Primadona Jember yang berjumlah 35 responden. Dengan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling. Dimana teknik Nonprobability Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Sensus). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel". Tujuan pengklasifikasian dari penelitian ini untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari Sampling jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel".

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan frekuensi hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuesioner mengenai indikator-indikator dari variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan pemberian skor 4 pada jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 pada jawaban Setuju (S), skor 2 pada jawaban Tidak Setuju (TS) dan skor 1 pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

4.1.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Dalam rangka untuk mengetahui hasil yang didapat dari variabel kepemimpinan (X1) pada UD Primadona Jember, maka digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator Kepemimpinan itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Kepemimpinan (X1) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-------------------|---------------|---------------|----------|----------|------------|
| 1 | X1.1 | 14 | 21 | 0 | 0 | 35 |
| 2 | X1.2 | 14 | 21 | 0 | 0 | 35 |
| 3 | X1.3 | 12 | 23 | 0 | 0 | 35 |
| 4 | X1.4 | 14 | 21 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 38,50% | 61,40% | 0 | 0 | 140 |

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang didapat melalui pengisian pernyataan responden terhadap

variabel kepemimpinan terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak yaitu responden lebih banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 61,40%. Hal ini menyatakan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan kepemimpinan yang dijalankan di UD Primadona Jember kepada karyawan.

4.1.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi Kerja (X2)

Dalam rangka untuk mengetahui hasil yang didapat dari variabel kompensasi kerja (X2) pada UD Primadona Jember, maka digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kompensasi kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kompensasi Kerja (X2)

| No | Kompensasi (X2) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X2.1 | 10 | 24 | 0 | 1 | 35 |
| 2 | X2.2 | 10 | 25 | 0 | 0 | 35 |
| 3 | X2.3 | 12 | 22 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X2.4 | 9 | 24 | 0 | 1 | 35 |
| Total | | 29,20% | 67,80% | 0,70% | 1,40% | 140 |

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang didapat melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel kompensasi kerja terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak yaitu responden lebih banyak memilih setuju daripada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 67,80%. Hal ini menyatakan bahwasanya sebagian

besar responden memilih setuju akan pemberian kompensasi kerja yang sesuai yang diberikan oleh UD Primadona Jember kepada karyawan.

4.1.2.3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dalam rangka untuk mengetahui hasil yang didapat dari variabel disiplin kerja (X3) pada UD Primadona Jember, maka digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator disiplin kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X3)

| No | Disiplin (X3) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|---------------|---------------|----------------|--------------|----------|------------|
| 1 | X3.1 | 15 | 20 | 0 | 0 | 35 |
| 2 | X3.2 | 12 | 22 | 1 | 0 | 35 |
| 3 | X3.3 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X3.4 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| 5 | X3.5 | 10 | 25 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 54,70% | 102,20% | 1,70% | 0 | 175 |

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang didapat melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel disiplin kerja terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak yaitu responden lebih banyak memilih setuju daripada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 102,20%. Hal ini menyatakan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan adanya pemberlakuan disiplin kerja yang diterapkan di UD Primadona Jember kepada karyawan.

4.1.2.4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X4)

Dalam rangka untuk mengetahui hasil yang didapat dari variabel motivasi kerja (X4) pada UD Primadona Jember, maka digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator motivasi kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X4)

| No | Lingkungan Kerja (X4) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-----------------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| 1 | X4.1 | 19 | 31 | 5 | 0 | 55 |
| 2 | X4.2 | 14 | 37 | 4 | 0 | 55 |
| 3 | X4.3 | 15 | 30 | 10 | 0 | 55 |
| Total | | 29% | 59% | 12% | 0.00% | 165 |

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang didapat melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel motivasi kerja terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak yaitu responden lebih banyak memilih setuju daripada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 64%. Hal ini menyatakan bahwasanya sebagian besar responden setuju akan motivasi kerja yang diberikan dan yang selalu doretapkan di UD Primadona Jember kepada karyawan.

4.1.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam rangka untuk mengetahui hasil yang didapat dari variabel kinerja karyawan (X5) pada UD Primadona Jember, maka digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kinerja karyawan itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Kinerja Karyawan (X5) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------|------------|
| 1 | X5.1 | 9 | 24 | 2 | 0 | 35 |
| 2 | X5.2 | 7 | 28 | 0 | 0 | 35 |
| 3 | X5.3 | 8 | 26 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X5.4 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| Total | | 31,80% | 94,40% | 2,80% | 0 | 140 |

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang didapat melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel kinerja karyawan terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak yaitu responden lebih banyak memilih setuju daripada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 94,40%. Hal ini menyatakan bahwasanya sebagian besar responden setuju akan kinerja yang dilakukan oleh karyawan di UD Primadona Jember kepada karyawan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan Valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur Sugiyono (2012:172). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r table.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut hasil perhitungan dari uji validitas :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R_{Hitung} | R_{Tabel} | Keterangan |
|--------------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,757 | 0,333 | Valid |
| | X1.2 | 0,719 | 0,333 | Valid |
| | X1.3 | 0,647 | 0,333 | Valid |
| | X1.4 | 0,219 | 0,333 | Valid |
| Kompensasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,843 | 0,333 | Valid |
| | X2.2 | 0,767 | 0,333 | Valid |
| | X2.3 | 0,865 | 0,333 | Valid |
| | X2.4 | 0,841 | 0,333 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | 0,767 | 0,333 | Valid |
| | X3.2 | 0,823 | 0,333 | Valid |
| | X3.3 | 0,858 | 0,333 | Valid |
| | X3.4 | 0,746 | 0,333 | Valid |
| | X3.5 | 0,876 | 0,333 | Valid |
| Motivasi Kerja (X4) | X4.1 | 0,840 | 0,333 | Valid |
| | X4.2 | 0,779 | 0,333 | Valid |
| | X4.3 | 0,682 | 0,333 | Valid |

| Variabel | Item | R_{Hitung} | R_{Tabel} | Keterangan |
|----------------------|------|--------------|-------------|------------|
| | X4.4 | 0,774 | 0,333 | Valid |
| | X4.5 | 0,718 | 0,333 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,800 | 0,333 | Valid |
| | Y.2 | 0,456 | 0,333 | Valid |
| | Y.3 | 0,743 | 0,333 | Valid |
| | Y.4 | 0,499 | 0,333 | Valid |

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwasanya seluruh pernyataan yang ada pada setiap variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Hal ini hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh suatu instrument pengukuran. Pengujian uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi tiap-tiap butir pernyataan yang ada. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cornbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60. Dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Reabilitas uji coba $>$ 0,60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.

- b. Reabilitas uji coba $< 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----|-----------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| 1. | Kepemimpinan (X1) | 0,87 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Kompensasi Kerja (X2) | 0,88 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Disiplin Kerja (X3) | 0,87 | 0,60 | Reliabel |
| 4. | Motivasi Kerja (X4) | 0,81 | 0,60 | Reliabel |
| 5. | Kinerja Pegawai (Y) | 0,72 | 0,60 | Reliabel |

Sumber Data: Lampiran 5

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwasanya hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai pada kolom cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (> 60). Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak biasa. Uji asumsi klasik model regresi berganda menurut Sunyoto (2007:89).

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normal tidaknya dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametik Kolmogorov-sminov (K-S) test, dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N | | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.06832484 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .183 |
| | Positive | | .183 |
| | Negative | | -.161 |
| Test Statistic | | | .183 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .005 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | .172 ^d |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .163 |
| | | Upper Bound | .182 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,17. Hal ini dapat diartikan bahwasanya nilai residual pada penelitian kali ini dikatakan dapat berdistribusi normal. Dengan diasumsikan bahwa uji normalitas dalam model regresi ini yakni $0,17 > 0,05$.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Alat statistic yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dalam model tersebut adalah dengan variance inflation factor (VIF). Yaitu

- a. Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas.
- b. Jika nilai toleransi $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi gangguan multikolienaritas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 | | |
| Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 | .452 | 2.211 |
| Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 | .627 | 1.596 |
| Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 | .416 | 2.405 |
| Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 | .648 | 1.544 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.9 pada *output tolerance* dan VIF VIF pada disetiap variabel menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Dari adanya hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada varibael penelitian ini.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau

tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (Glejser test).

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.882 | 1.513 | | -.583 | .564 | | |
| | Kepemimpinan | -.045 | .141 | -.084 | -.317 | .754 | .452 | 2.211 |
| | Kompensasi Kerja | .087 | .097 | .200 | .893 | .379 | .627 | 1.596 |
| | Disiplin Kerja | .043 | .113 | .104 | .377 | .708 | .416 | 2.405 |
| | Motivasi Kerja | .017 | .093 | .041 | .188 | .852 | .648 | 1.544 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber Data: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10 pada pengujian ini menunjukkan bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena diketahui nilai sig variabel Kepemimpinan (X1) $0,75 > 0,05$, Kompensasi Kerja (X2) $0,37 > 0,05$, Disiplin Kerja (X3) $0,70 > 0,05$, Motivasi Kerja (X4) $0,85 > 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwasanya semua variable yang ada memiliki nilai $> 0,05$, yang diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, teknik analisis liner berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh

variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penyebaran kuisioner kepada responden sebanyak 35 responden. Berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 |
| | Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 |
| | Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 |
| | Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 |
| | Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,763 + (-0,121) X_1 + (-0,009) X_2 + 0,357 X_3 + 0,367 X_4$$

Yang berarti disini :

- a. Bahwasanya pada penelitian ini menunjukkan nilai a sebesar 2,763 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kepemimpinan (X1), kompensasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan motivasi kerja (X4). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Menyatakan bahwa b1 (nilai koefisien regresi X1) memiliki nilai sebesar -

0,121, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif yang artinya memiliki pengaruh yang berlawanan dengan variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

- c. Menyatakan bahwa b_2 (nilai koefisien regresi X_2) memiliki nilai sebesar -0,009, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh yang negative yang artinya memiliki pengaruh yang berlawanan dengan variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika kompensasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya jika kompensasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Menyatakan bahwa b_3 (nilai koefisien X_3) memiliki nilai sebesar 0,357, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif, yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan UD Primadona Jember juga akan meningkat. Dengan asumsi bahwasanya disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak mengalami perubahan/tetap.
- e. Menyatakan bahwa b_4 (nilai koefisien X_4) memiliki nilai sebesar 0,367, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif, yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan UD Primadona Jember juga akan meningkat.

Dengan asumsi bahwasanya motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak mengalami perubahan/tetap.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama- sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .741 ^a | .549 | .489 | 1.13732 |

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

Sumber Data: Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.12 pada kolom R Square menunjukkan nilai sebesar 0,549 atau 54,9 %. Hal ini menunjukkan bahwasanya sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 54,9 %, sedangkan sisanya sebesar 45,1 % merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4.2.5 Hipotesis

4.2.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, menggunakan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 |
| | Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 |
| | Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 |
| | Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 |
| | Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. 14 Hasil Perbandingan t hitung dan t tabel

| No | Variabel | Sig | t hitung | t tabel | Keterangan |
|----|------------------|-------|----------|---------|--------------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0,520 | -0,651 | 1,697 | Tidak ada Pengaruh |
| 2 | Kompensasi Kerja | 0,943 | -0,073 | 1,697 | Tidak ada Pengaruh |
| 3 | Disiplin Kerja | 0,023 | 2,399 | 1,697 | Ada Pengaruh |
| 4 | Motivasi Kerja | 0,005 | 3.010 | 1,697 | Ada Pengaruh |

Sumber Data: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.13 dan tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan (X1), kompensasi kerja (X2), memiliki nilai sig > 0,05 dan t

hitung $< t$ tabel, hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pada variabel kompensasi kerja (X3) dan variabel motivasi kerja (X4) memiliki nilai sig $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.2.5.2. Uji F

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian pada uji F melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel – pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 47.195 | 4 | 11.799 | 9.122 | .000 ^b |
| | Residual | 38.805 | 30 | 1.293 | | |
| | Total | 86.000 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber Data: Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.14 pada pada kolom sig menunjukkan nilai 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa maka H_0 ditolak (berpengaruh) dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Interpretasi Penelitian

Interpretasi adalah suatu hal penafsiran yang dilakukan untuk menganalisis berbagai macam pernyataan, fungsi, dan tujuan dengan standart tertentu guna untuk dapat menciptakan sebuah makna dari sebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Interpretasi dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,520 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,651 < 1,697$. Hal ini menyatakan bahwa H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember.

Hal ini terjadi, karena system gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh UD Primadona Jember kurang memberikan semangat atau bahkan dorongan

bagi karyawan yang bekerja. Serta kurang mengatur hubungan individu antar karyawan bahkan kelompok, kurang mampu memahami setiap karyawan, dari segi sikap maupun pikiran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Selain itu sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan Nazarudin aziz dan Septiano Dwi Putra (2022) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang. Dari adanya pernyataan beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketika system kepemimpinan menurun, maka dampaknya juga akan ke semua karyawan dan hal tersebut yang biasanya juga menghambat pekerjaan, seperti halnya karyawan malas bekerja, tidak semangat bekerja, dan masih banyak lagi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompensasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kompensasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,943 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,073 < 1,697$. Hal ini menyatakan bahwa H_2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara variabel Kompensasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember.

Sebagai penguatan hasil perhitungan tersebut bahwasanya kompensasi didapat atas jasa kinerja yang diterima karyawan. Pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, dsb. Namun pada penelitian kali ini variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini terjadi karena biasanya pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan entah itu kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan apa yang dilakukan. Sehingga pada penelitian kali ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari adanya pernyataan dari penelitian terdahulu, bahwasanya kompensasi juga menjadi salah satu dampak terbesar didalam system kinerja karyawan, karena jika kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja karyawan juga akan sesuai begitu juga sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai justru akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,399 > 1,697$. Hal ini menyatakan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara

variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember.

Sebagai dasar pengambilan keputusan diatas melihat dari munculnya sikap kinerja karyawan yang baik itu terlahir dari adanya manajemen disiplin yang baik, entah itu dari segi disiplin waktu, disiplin saat bekerja, disiplin didalam melayani pelanggan, maupun disiplin mentaati aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja ini memiliki dampak yang dibilang cukup berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitan yang dilakukan oleh Aditya Dwi Septiyawan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada menurut Inten Tamimi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimaksudkan disini adalah pada penelitian terdahulu disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk terciptanya system kinerja yang baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,010 > 1,697$. Hal ini menyatakan bahwa H_4 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara

variabel Motivasi Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember.

Sebagai dasar penguatan yang dikatakan menunjukkan hasil yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah dimana motivasi kerja ini bertujuan untuk menciptakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi setiap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Dwi Septiyawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada juga menurut Alfirra Ramadhania Safitri (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Reni Isnaeni (2019) juga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang dimaksudkan disini bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh yang juga cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan akan selalu meningkat jika setiap karyawan mendapatkan semangat motivasi entah dari atasan ataupun sesama karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi

Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Primadona Jember. Hal ini dinyatakan dengan adanya nilai signifikan yang menunjukkan nilai 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa maka H_0 ditolak (berpengaruh) dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya untuk H_5 diterima

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ana Mariyatul Habibah, Dewi Andriani (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dari keempat variabel yang ada memiliki pengaruh yang hampir sama terhadap kinerja karyawan. Dimana setiap variabel independen mulai dari kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja hingga motivasi kerja memiliki pengaruhnya masing-masing entah itu sikap dan cara memimpin atau sikap pemberian kompensasi, atau bisa juga disiplin bekerja setiap waktunya hingga pemberian motivasi yang membangun karyawan. Dari hal itu semua akan dapat memberikan dampak yang positif bagi setiap karyawan didalam bekerja, karena kinerja karyawan akan meningkat ketika 4 variabel itu semua mampu mengendalikan sikap kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Sehingga

mengapa dari 4 variabel yang ada semuanya memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adanya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Primadona Jember. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat dan diajukanserta hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember. Hal ini timbul karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh UD Primadona Jember kurang memberikan semangat atau bahkan dorongan bagi karyawan yang bekerja. Serta kurang mengatur hubungan individu antar karyawan bahkan kelompok, kurang mampu memahami setiap karyawan, dari segi sikap maupun pikiran.
2. Variabel Kompensasi Kerja (X2) secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember. Hal ini timbul karena biasanya pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan entah itu kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan apa yang dilakukan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember. Hal ini timbul karena sikap kinerja karyawan yang baik itu biasanya

terlahir dari adanya manajemen disiplin yang baik, entah itu dari segi disiplin waktu, disiplin saat bekerja, disiplin didalam melayani pelanggan, maupun disiplin mentaati aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja ini memiliki dampak yang dibidang cukup berpengaruh bagi kinerja karyawan.

4. Variabel Motivasi Kerja (X4) secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember. Hal ini timbul karena motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi setiap kinerja karyawan.
5. Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD Primadona Jember. Hal ini timbul dikarenakan secara bersamaan dari variabel kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang sama besar terhadap kinerja karyawan, itu secara simultan atau secara bersama-sama. Berbeda jika secara masing-masing variabel atau parsial. Maka dari itu semakin meningkat pengaruh yang diberikan, maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan.

5.2 Implikasi

Setelah dilakukannya penelitian dan juga hasil analisis yang telah di dapat berdasarkan responden karyawan di UD Primadona Jember, diharapkan UD Primadona Jember mampu untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya entah itu dari sikap kepemimpinan atasan maupun sikap memimpin para karyawannya, dan lagi entah itu sikap memimpin kesesama karyawan. Karena dari adanya hal tersebut dapat menimbulkan berpengaruh dan mampu untuk menurunkan sikap giat bekerja para karyawan, oleh karena itu kepemimpinan yang ada di UD Primadona Jember terbilang kurang baik dan perlu untuk lebih diperhatikan lagi dan diperbaiki. Namun disini selain dari gaya kepemimpinannya yang dirasa kurang dan harus menjadi catatan besar bagi UD Primadona Jember, UD Primadona Jember harus mampu bisa meningkatkan lagi dan lagi dari segi kompensasi kerja bagi karyawan, namun disini selain dari gaya kepemimpinannya yang dirasa kurang dan harus menjadi catatan besar bagi UD Primadona Jember, UD Primadona Jember harus mampu bisa meningkatkan lagi dan lagi dari segi kompensasi kerja bagi karyawan, karena terkadang kompensasi ini diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan timbul rasa mengeluh bagi para karyawan. Untuk itu UD Primadona Jember harus mampu memperhatikan lagi dari segi pemberian untuk kompensasi kinerja karyawan. Selain beberapa hal yang harus diperhatikan oleh UD Primadona Jember,

UD Primadona Jember juga harus mampu lebih meningkatkan lagi sikap disiplin kerja bagi karyawan, entah itu dari segi disiplin waktu, disiplin dalam

mentaati aturan yang berlaku,dll. Karena dengan adanya mampu memperhatikan hal sekecil tersebut dapat menjadikan dan meningkatkan system kinerja karyawan juga meningkat. Tidak hanya berhenti disitu saja UD Primadona Jember diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi dari segi motivasi kerja bagi karyawan, karena berdasarkan apa yang saya lihat bahwasanya motivasi ini menjadi point penting bagi karyawan didalam menjalankan ataupun melaksanakan pekerjaanya. Setiap karyawan pasti akan memiliki semangat yang baik jika mendapatkan motivasi yang baik juga, entah itu motivasi dari atasan atau pimpinan atau juga bahkan bisa dari sesam karyawan. Maka dari itu dari adanya variabel yang menjadi bahan penelitian saya kali ini pasti memiliki ples mines setiap tujuannya, untuk itu dari adanya hasil penelitian ini agar bisa dijadikan tolak ukur bagi UD Primadona Jember untuk lebih meningkatkan yang sudah baik dan memperbaiki yang kurang baik mulai dari segi gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, hingga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisisioner yang sudah dianalisis dan juga kesimpulan hingga pembahasan yang ada, maka peneliti memberikan saran kepada pihak - pihak terkait diantaranya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Dari adanya hasil penelitian yang telah saya lakukan diharapkan dapat menjadikan UD Primadona Jember mampu memperbaiki sikap kepemimpinannya guna untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan ada, dan

juga untuk lebih lagi memperhatikan dan memperbaiki kembali kompensasi kinerja yang diberikan kepada karyawan, karena setiap karyawan juga butuh adanya kompensasi didalam bekerja. Selain itu yang perlu dipertahankan lagi dari UD Primadona Jember adalah dapat meningkat dari sikap disiplin kerjanya yang sudah ada atau diterapkan, sehingga dari hal tersebut dapat dijadikan teladan dan panutan bagi setiap karyawan yang bekerja disana. Tidak hanya itu saja UD Primadona Jember juga harap selalu memperhatikan akan motivasi-motivasi kerja bagi karyawan, guna untuk menambah semangat karyawan didalam bekerja, sehingga tidak merasa tertekan atau bermalas-malasan. Namun disini yang menjadi titik perhatian bagi UD Primadona Jember adalah dimana UD Primadona Jember harus mampu dan bisa memperbaiki dalam hal kompensasi kerja, karena menurut penelitian saya kompensasi kerja memiliki nilai yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sering terjadi karena mungkin saja, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan sata berkerja.

Untuk itu UD Primadona Jember harus mampu memperbaiki yang memang dirasa kurang dan mempertahankan yang cukup baik bila perlu lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan sebuah penelitian dengan menggunakan objek yang sama namun dengan penggunaan variabel independen yang berbeda seperti (lingkungan kerja, kepuasan kerja, profesionalisme, komitmen kerja, produktivitas karyawan,

pelatihan dan masih banyak lagi. Hal tersebut dilakukan agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi lagi dan lebih dapat mengetahui pengaruh-pengaruh yang ada melalui variabel yang berbeda tersebut terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUTAKA

- Afandi Pandi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama Penerbit Zanafa Publishing.*
- Agustina Aulia, dkk (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan UD. Mutiara Rasa Jember.*
- Aziz Nazarudin, Putra Dwi Septianto (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang.*
- Firdaus Beny Muhammad (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di UD. Jaya Makmur).*
- Habibah Mariyatul Ana, Andriani Dewi (2022). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan.*
- Isnaeni Reni (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Pathok.*
- Muna Nailul, Isnowati Sri (2022). *Pengaruh disiplin kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).*
- Nugroho Arief Teguh (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Nirmala Aida Ayu Natasha (2022). *Pengaruh kompensasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Industri Krupuk Andalas Di Kabupaten Malang.*
- Safitri Ramadhanie Alfirra (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.*
- Saputra Hendra Dhiki, dkk(2022). *Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sari Daun Nganjuk.*
- Septiyawan Dwi Aditya (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. New Tweety Magetan.*

Institut Teknologi Dan Sains Mandala Setyaningsih (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family Di Kabupaten Trenggalek.*

Syamsudin Harun,Zam Zam Fakhry,Sari Abu (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Tamimi Inten (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. Roti Matahari Pasuruan.*

Widagdo Suwignyo, Dimiyati Muhaimin, dan Handayani , Y. I. (2021). *Metodologi Penelitian Manajemen (cara mudah menyusun proposal dan laporan penelitian). Cetakan pertama, penerbit Mandala Press.*

Sumber: GMaps (telah diakses pada tanggal 13 februari 2023).
<https://www.primadonajember.com/>

LAMPIRAN

Lampiran 1



KUISIONER RESPONDEN PENELITIAN INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER TAHUN 2023

Lembar Kuisisioner

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Primadona Jember

A. Petunjuk kuisisioner

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
2. Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuisisioner ini. Kemudian pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang pada salah satu jawaban dari pernyataan tersebut.

KEPEMIMPINAN

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 2. | Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik sehingga karyawan memahami maksud dan tujuannya. | | | | |
| 3. | Pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 4. | Pemimpin mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. | | | | |

KOMPENSASI

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Karyawan mendapatkan gaji sesuai dan tepat waktu atas pekerjaan yang dilakukan. | | | | |
| 2. | Karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan seperti uang, barang dan lain-lain. | | | | |
| 3. | Karyawan mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, liburan dan lain-lain. | | | | |
| 4. | Karyawan mendapatkan fasilitas dari perusahaan seperti mobil perusahaan, akses internet, seragam kerja dan lain-lain. | | | | |

DISIPLIN KERJA

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. | | | | |
| 2. | Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun | | | | |

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| | pekerjaanya. | | | | |
| 3. | Karyawan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan perusahaan. | | | | |
| 4. | Karyawan taat pada peraturan perusahaan. | | | | |
| 5. | Karyawan memiliki etika kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. | | | | |

MOTIVASI

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | |
| 2. | Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam menjalankan tugas. | | | | |
| 3. | Saya selalu mempunyai keinginan untuk lebih maju dalam bidang pekerjaan saya. | | | | |
| 4. | Saya selalu ingin diakui atas kinerja saya. | | | | |
| 5. | Saya mempunyai keinginan untuk belajar lebih menguasai pekerjaan dalam bidang saya. | | | | |

KINERJA KARYAWAN

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Hasil pekerjaan karyawan secara kualitas selalu memuaskan pimpinan dengan standart kualitas perusahaan. | | | | |
| 2. | Kuantitas kerja karyawan meningkat dengan selalu menetapkan target dalam bekerja. | | | | |
| 3. | Karyawan memiliki pengetahuan yang luas dan cepat dalam bersosialisasi. | | | | |
| 4. | Karyawrn selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran dalam bekerja | | | | |

Lampiran 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

| NO | KEPEMIMPINAN | | | | TOTAL L X1 | KOMPENSASI | | | | TOTAL L X2 |
|----|--------------|------|------|------|------------------|------------|------|------|------|------------------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |

| NO | KEPEMIMPINAN | | | | TOTAL L X1 | KOMPENSASI | | | | TOTAL L X2 |
|----|--------------|------|------|------|------------------|------------|------|------|------|------------------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| No. | DISIPLIN | | | | | TOTAL L X3 |
|-----|----------|------|------|------|------|------------------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | |
| 1. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 3. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 5. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 6. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 7. | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 8. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 9. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 10. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 14. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 15. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 16. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 17. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 18. | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 19. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 20. | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 21. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 22. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 24. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 25. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 26. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 28. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 29. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 30. | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 31. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 32. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 33. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 34. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35. | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 17 |

| No. | MOTIVASI | | | | | TOTAL X4 | KINERJA KARYAWAN | | | | TOTAL LY |
|-----|----------|------|------|------|------|-------------|---------------------|-----|-----|-----|-------------|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | |
| 1. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2. | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| 3. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4. | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 5. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 6. | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 7. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 8. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 9. | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 10. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 11. | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 12. | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 13. | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 14. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 15. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 16. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 17. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 18. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 19. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 20. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 21. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 22. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 23. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 24. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 25. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 26. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 28. | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 14 |
| 29. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 30. | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 31. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 32. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 33. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 34. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| No. | MOTIVASI | | | | | TOTAL X4 | KINERJA KARYAWAN | | | | TOTAL LY |
|-----|----------|------|------|------|------|-------------|---------------------|-----|-----|-----|-------------|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | |
| 35. | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 4 | 10 |

Lampiran 3

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Sangat Setuju (SS) | Skor = 4 |
| Setuju (S) | Skor = 3 |
| Tidak Setuju (TS) | Skor = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor = 1 |

➤ **Variabel Kepemimpinan (X1)**

➤ **Variabel Kompensasi Kerja (X2)**

| No | Kompensasi (X2) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X2.1 | 10 | 24 | 0 | 1 | 35 |
| 2 | X2.2 | 10 | 25 | 0 | 0 | 35 |
| 3 | X2.3 | 12 | 22 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X2.4 | 9 | 24 | 0 | 1 | 35 |
| Total | | 29,20% | 67,80% | 0,70% | 1,40% | 140 |

➤ **Variabel Disiplin Kerja (X3)**

| No | Disiplin (X3) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|---------------|---------------|----------------|--------------|----------|------------|
| 1 | X3.1 | 15 | 20 | 0 | 0 | 35 |
| 2 | X3.2 | 12 | 22 | 1 | 0 | 35 |
| 3 | X3.3 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X3.4 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| 5 | X3.5 | 10 | 25 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 54,70% | 102,20% | 1,70% | 0 | 175 |

➤ **Variabel Motivasi Kerja (X4)**

| No | Motivasi (X4) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|---------------|------------|------------|-----------|----------|------------|
| 1 | X4.1 | 15 | 19 | 1 | 0 | 35 |
| 2 | X4.2 | 10 | 23 | 2 | 0 | 35 |
| 3 | X4.3 | 12 | 23 | 0 | 0 | 35 |
| 4 | X4.4 | 6 | 25 | 4 | 0 | 35 |
| 5 | X4.5 | 13 | 22 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 32% | 64% | 4% | 0 | 175 |

➤ **Variabel Kinerja Karyawan (X5)**

| No | Kinerja Karyawan (X5) | SS | S | TS | STS | Total |
|--------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------|------------|
| 1 | X5.1 | 9 | 24 | 2 | 0 | 35 |
| 2 | X5.2 | 7 | 28 | 0 | 0 | 35 |
| 3 | X5.3 | 8 | 26 | 1 | 0 | 35 |
| 4 | X5.4 | 11 | 23 | 1 | 0 | 35 |
| Total | | 31,80% | 94,40% | 2,80% | 0 | 140 |

Lampiran 4

UJI VALIDITAS

Variabel Kepemimpinan (X1)

| Correlations | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | Total |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .643** | .762** | .643** | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .643** | 1 | .516** | .762** | .719** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .002 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .762** | .516** | 1 | .516** | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .643** | .762** | .516** | 1 | .719** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total | Pearson Correlation | .757** | .719** | .647** | .719** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Variabel Kompensasi Kerja (X2)

| Correlations | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Total |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .613** | .695** | .719** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .613** | 1 | .588** | .617** | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .695** | .588** | 1 | .734** | .865** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .719** | .617** | .734** | 1 | .841** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total | Pearson Correlation | .843** | .767** | .865** | .841** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Variabel Disiplin Kerja (X3)

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Total |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .474** | .645** | .420* | .602** | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .000 | .012 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .474** | 1 | .841** | .413* | .588** | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .014 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .645** | .841** | 1 | .453** | .636** | .858** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .006 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .420* | .413* | .453** | 1 | .760** | .746** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .014 | .006 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .602** | .588** | .636** | .760** | 1 | .876** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total | Pearson Correlation | .767** | .823** | .858** | .746** | .876** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X4)

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | Total |
| X4.1 | Pearson Correlation | 1 | .564** | .464** | .611** | .521** | .840** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .005 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4.2 | Pearson Correlation | .564** | 1 | .364* | .553** | .442** | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .032 | .001 | .008 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4.3 | Pearson Correlation | .464** | .364* | 1 | .375* | .441** | .682** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .032 | | .026 | .008 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4.4 | Pearson Correlation | .611** | .553** | .375* | 1 | .362* | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .026 | | .032 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4.5 | Pearson Correlation | .521** | .442** | .441** | .362* | 1 | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .008 | .008 | .032 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total | Pearson Correlation | .840** | .779** | .682** | .774** | .718** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Total |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .218 | .656** | .320 | .800** |
| | Sig. (2-tailed) | | .208 | .000 | .061 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .218 | 1 | .245 | .559** | .456** |
| | Sig. (2-tailed) | .208 | | .156 | .000 | .006 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .656** | .245 | 1 | .360* | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .156 | | .034 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .320 | .559** | .360* | 1 | .499** |
| | Sig. (2-tailed) | .061 | .000 | .034 | | .002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total | Pearson Correlation | .800** | .456** | .743** | .499** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .000 | .002 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS

Variabel Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .877 | 4 |

Variabel Kompensasi Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .884 | 4 |

Variabel Disiplin Kerja (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .873 | 5 |

Variabel Motivasi Kerja (X4)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .817 | 5 |

Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .721 | 4 |

Lampiran 6

UJI NORMALITAS

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N | | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.06832484 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .183 |
| | Positive | | .183 |
| | Negative | | -.161 |
| Test Statistic | | | .183 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .005 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | .172 ^d |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .163 |
| | | Upper Bound | .182 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 7

UJI MULTIKOLINERITAS

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 | | |
| | Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 | .452 | 2.211 |
| | Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 | .627 | 1.596 |
| | Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 | .416 | 2.405 |
| | Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 | .648 | 1.544 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8

UJI HETEROSKEDASTISITAS

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.882 | 1.513 | | -.583 | .564 | | |
| | Kepemimpinan | -.045 | .141 | -.084 | -.317 | .754 | .452 | 2.211 |
| | Kompensasi Kerja | .087 | .097 | .200 | .893 | .379 | .627 | 1.596 |
| | Disiplin Kerja | .043 | .113 | .104 | .377 | .708 | .416 | 2.405 |
| | Motivasi Kerja | .017 | .093 | .041 | .188 | .852 | .648 | 1.544 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 9

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 |
| | Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 |
| | Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 |
| | Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 |
| | Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .741 ^a | .549 | .489 | 1.13732 |

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

Lampiran 11

UJI HIPOTESIS t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.763 | 1.986 | | 1.391 | .174 |
| | Kepemimpinan | -.121 | .185 | -.119 | -.651 | .520 |
| | Kompensasi Kerja | -.009 | .128 | -.011 | -.073 | .943 |
| | Disiplin Kerja | .357 | .149 | .456 | 2.399 | .023 |
| | Motivasi Kerja | .367 | .122 | .459 | 3.010 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

UJI HIPOTESIS F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 47.195 | 4 | 11.799 | 9.122 | .000 ^b |
| | Residual | 38.805 | 30 | 1.293 | | |
| | Total | 86.000 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 13

DAFTAR r – tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Lampiran 14

DAFTAR t – tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----|----|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |

| df | Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|-----------|-----------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 34 | | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran 15

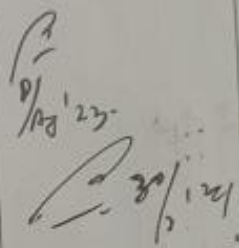
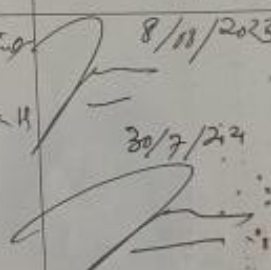
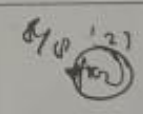
DAFTAR F – tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df (N2) = n-k df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) df (N1) = k-1 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Trisa Nur Octalka
 NIM : 19069902
 JURUSAN : Manajemen Bisnis
 JUDUL : Pengaruh keberimbangan kompensasi kerja DiFllan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PWD Pramojo Sumber

| No | PENGUJI | REVISI | KETERANGAN |
|----|----------------|--|--|
| 1 | T. Haryono | Latar belakang, Fenomenanya Deskripsi responden Tabel perbedaan & Peramaan Peramaan regresi Interpretasi Implikasi | 8/10/23  |
| 2 | Haryono | - jelaskan dg pgnis pnia - simf - pntut dibe, lber d k - simfy tate - con pndis | 8/11/2023 30/7/24  |
| 3 | Hary Sulaksana | - data responden - " given respicee - Tabel 2.1 - Regresi utgians - Interpretasi - sumber a implikasi | 8/10/23  |

JEMBER,

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

