

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI SPBU 44. 531. 22 KEDUNGUTER KECAMATAN  
BANYUMAS**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**Oleh:**

**LAELA RAMADHANI**

**NIM : 1617201109**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Laela Ramadhani  
NIM : 1617201109  
Jenjang : S-1  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas”** adalah murni penelitian/karya tulis saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Jika dikemudian hari pernyataan saya terbukti tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 15 Mei 2023

Yang Menyatakan,



**Laela Ramadhani**

NIM. 1617201109



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SPBU 44.531.22  
KEDUNGUTER KECAMATAN BANYUMAS**

Yang disusun oleh Saudara **Laela Ramadhani NIM 1617201109** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **29 Mei 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

  
Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.Si  
NIP. 19851112 200912 2 007

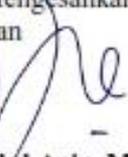
Sekretaris Sidang/Penguji

  
Mahardhika Cipta Baharja, SE., M.Si.  
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

  
Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I  
NIDN. 2031078802

Purwokerto, 09 Juni 2023

  
Mengesahkan  
Dekan  
  
**Dr. H. Fauzal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19750921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Profesor Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-

Purwokerto.

Assalamu'allaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Laela Ramadhani NIM 1617201109 yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.**

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'allaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 15 Mei 2023  
Pembimbing,



Anggita Isty Intansari, S.H.I.,M.E.I.,  
NIDN. 2031078802

## **MOTTO**

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”  
(Q.S Al-Insyirah: 5)**



**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas**

**Laela Ramadhani  
1617201109**

**E-mail: [ramadhanilaela@gmail.com](mailto:ramadhanilaela@gmail.com)**

**Fakultas Ekonomi dan Keuangan Islam**

**Universitas Islam Negeri Prof. K. H Saifuddin Zuhri Purwokerto**

**ABSTRAK**

Bisnis SPBU merupakan bisnis yang dikenal dengan bisnis anti rugi dan menjadi sektor penting dalam mobilitas bisnis lain, SPBU menyediakan Bahan Bakar Minyak (BBM) bagi layanan transportasi yang banyak digunakan dalam menunjang kegiatan masyarakat. Guna mempertahankan eksistensi pelayanan SPBU 24 jam, maka perusahaan perlu meningkatkan sumberdaya manusia melalui pemenuhan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan; dan (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana sumber data primer diperoleh dari hasil kuisioner (skala Linkert) dan observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang diperoleh melalui teknik total sampling. Variabel penelitian terdiri dari Variabel Bebas (X1: Kompensasi, X2: Motivasi, X3: Disiplin Kerja dan X4: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja) dan Variabel Terikat (Y: Kinerja Karyawan). Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji Validitas dan Reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Heterokedastisitas dan Multikolinieritas. Adapun analisis hasil penelitian menggunakan Uji regresi linier berganda, meliputi uji t parsial dan uji f simultan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, rendahnya kompensasi maka rendah pula Kinerja karyawannya; (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya; (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawannya; dan (4) Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja maka berpengaruh pada semakin tinggi pula kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Banyumas dengan presentase pengaruh sebesar 68,8%.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja

**The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Banyumas District**

**Laela Ramadhani**

**1617201109**

**E-mail: [ramadhanilaela@gmail.com](mailto:ramadhanilaela@gmail.com)**

**Faculty of Islamic Economics and Finance**

**State Islamic University Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto**

**ABSTRACT**

The gas station business is a business known as the anti-loss business and is an important sector in other business mobility. Gas stations provide fuel oil (BBM) for transportation services which are widely used to support community activities. In order to maintain the existence of 24-hour gas station services, companies need to improve human resources through fulfilling employee rights and obligations such as providing compensation, motivation and work discipline. Based on this background, the objectives of this study are: (1) to determine the effect of compensation on employee performance; (2) to determine the effect of motivation on employee performance; (3) to determine the effect of discipline on employee performance; and (4) to determine the effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance at SPBU 44.531.22 Kedunguter, Banyumas District.

This research is a quantitative research, where the primary data sources were obtained from the results of questionnaires (Linkert scale) and observations. The sample in this study amounted to 30 respondents obtained through total sampling technique. The research variables consist of independent variables (X1: compensation, X2: motivation, X3: work discipline and X4: compensation, motivation and work discipline) and dependent variables (Y: employee performance). Testing the research instrument was carried out by testing the validity and reliability. The classic assumption test includes the Normality Test, Heteroscedasticity and Multicollinearity. The analysis of the results of the study used multiple linear regression tests, including partial t tests and simultaneous f tests.

The results of this study conclude that: (1) Compensation has a significant effect on employee performance, low compensation means low employee performance; (2) Motivation has a significant effect on employee performance, the higher the motivation, the higher the employee performance; (3) Work Discipline has a significant effect on employee performance, the higher the work discipline, the higher the employee performance; and (4) Compensation, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. That is, the higher the Compensation, Motivation and Work Discipline, the higher the performance of the employees of the 44.351.22 Gas Station Kedunguter Banyumas with an influence percentage of 68.8%.

**Keywords:** Influence, Compensation, Motivation, Work Discipline

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	h'	H	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	ze (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik dibawah)
ض	d'ad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet (v)

ع	'ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Wawu	W	W
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

**2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

**3. Ta'mar butah diakhir kata bila dimatikan ditulish.**

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserapke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali biladikendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamahal-auliya
----------------	---------	------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah  
Ataudhommahditulis dengan t.

زكاة لفظ	Ditulis	Zakat al-fitr
----------	---------	---------------

#### 4. Vokal pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U

#### 5. Vokal panjang

1	Fathah+alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jahiliyah
2	Fathah+Ya'mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3	Kasrah+ ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4	Dammah+wawumati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furud

#### 6. Vokal rangkap

1	Fathah+ ya'mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2	Fathah +wawumati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

#### 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

## 8. Kata sandang alif+lam

1) Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyas
--------	---------	----------

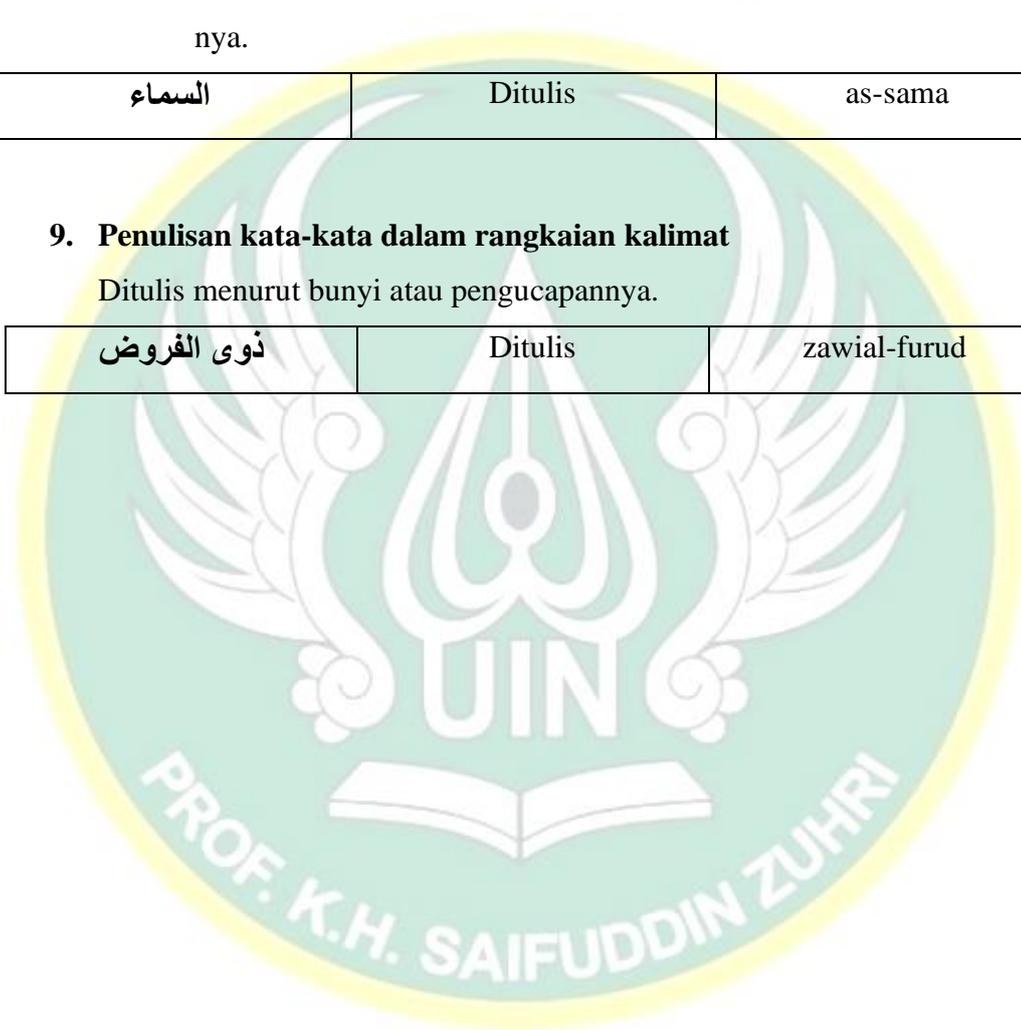
2) Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya,serta menggunakan huruf I(el)-nya.

السماء	Ditulis	as-sama
--------	---------	---------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	zawial-furud
------------	---------	--------------



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabbi'l'alamin. Dengan rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang Allah SWT berikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan kehidupan, hidayah dan kesempatan untuk terus belajar.
2. Kedua orang tua penulis, untuk Bapak Harmono dan Ibu Kartiwi Tercinta, terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan, berkat kasih sayang, perjuangan, do'a dan dukungan baik secara moril dan materil dari kalian penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, kalian adalah motivator terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada Bapak dan Ibu dengan kebahagiaan serta senantiasa silindungi dan diberi kesehatan serta umur panjang.
3. Semua keluarga penulis yang senantiasa mendukung dan memberi semangat doa dan dukungan dari awal semester sampai akhir.
4. Dosen pembimbing, Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I yang selalu semangat dan sabra dalam membimbing, mengarahkan dan memotiasi penulis mulai dari penulisan proposal skripsi sampai penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen Universitas Islam Negeri Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto terimakasih penulis ucapkan yang setulus-tulusnya atas ilmu yang telah diberikan selama ini, tidak ada hal yang paling berharga selain ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis.
6. Sahabat terbaikku, Rizza Khumaeroh, Candra Wahyuningsih, Tuti Nurningsih, Carolina Deviana Putri yang selalu memberi dukungan dan semanga agar tidak putus asa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga tetap terjalin persahabatan walaupun terpisah jarak dan waktu.
7. Kawan-kawan keluarga besar Ekonomi Syariah C Angkatan 2016. Semoga kita semua bisa menjadi orang-orang yang sukses, bermanfaat untuk orang lain dan selalu diberi kebahagiaan.
8. Bapak Triyono selaku Supervisor di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian
9. Bangun Bayu Saputro, dkk segenap karyawan di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas yang telah membantu penulis selama pengambilan data.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah tutur serta membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah tutur serta membantu terselesaikannya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis, dan umumnya bagi para pembaca

Amin yaa Rabbal'alamin.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *alhamdulillah* saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat melakukan tugas sebagai hamba Allah untuk selalu berusaha, berfikir, dan bersyukur atas segala karunia, kenikmatan serta kehidupan yang diberikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik bagi umat-Nya.

Dengan penuh rasa hormat dan syukur atas karunia dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas**”. Skripsi ini penulis susun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dengan selesainya penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, bantuan, dan saran dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga atas dukungan, bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, A.Ag., Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga penulis dinyatakan lulus.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya. Aamiin.

Purwokerto, 13 Mei 2023  
Penulis,



**Laela Ramadhani**  
NIM. 1617201109



The logo of UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri is a circular emblem. It features a central white crescent moon and star above an open book. The acronym 'UIN' is prominently displayed in the center. The full name 'PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI' is written in a circular path around the bottom of the emblem. The entire logo is set against a light green background with a yellow border.

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Kajian Pustaka .....	31
C. Landasan Teologis .....	39
D. Kerangka Pemikiran .....	41
E. Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45

C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
D. Variabel Penelitian .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Teknik Pengujian Instrumen .....	49
G. Metode Analisis Data .....	53
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	58
B. Karakteristik Responden .....	60
C. Uji Asumsi Klasik .....	63
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
E. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	35
<b>Gambar 4.1</b> Keadaan SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Banyumas .....	48
<b>Gambar 4.2</b> Histogram Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
<b>Gambar 4.3</b> Histogram $t_{tabel}$ .....	61



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	26
<b>Tabel 3.1</b>	Waktu Penelitian .....	38
<b>Tabel 3.2</b>	Pengukuran Variabel .....	41
<b>Tabel 3.3</b>	Validitas Variabel Kompensasi (X1) .....	54
<b>Tabel 3.4</b>	Validitas Variabel Motivasi (X2) .....	54
<b>Tabel 3.5</b>	Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	55
<b>Tabel 3.6</b>	Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	55
<b>Tabel 3.7</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	56
<b>Tabel 4.1</b>	Daftar Karyawan SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Banyumas.....	49
<b>Tabel 4.2</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan SPBU 44 531. 22 Kedunguter Banyumas .....	51
<b>Tabel 4.3</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan SPBU 44 531. 22 Kedunguter Banyumas .....	51
<b>Tabel 4.4</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan SPBU 44 531. 22 Kedunguter Banyumas .....	52
<b>Tabel 4.5</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan SPBU 44 531. 22 Kedunguter Banyumas .....	52
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test .....	57
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji t (Parsial) .....	62
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji F (Simultan) .....	63
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Determinasi .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2** Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 3** Hasil Uji Statistik
- Lampiran 4** Sertifikat OPAK
- Lampiran 5** Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 6** Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 7** Sertifikat BTAPPI
- Lampiran 8** Sertifikat APLIKOM
- Lampiran 9** Sertifikat PPL
- Lampiran 10** Sertifikat KKN
- Lampiran 11** Daftar Riwayat Hidup



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kegiatan bisnis baik berupa jasa maupun barang dimana suatu keuntungan merupakan salah satu faktor dalam pengembangannya sering disebut sebagai perusahaan. Perusahaan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *enterprise* yang berarti terdiri dari satu atau lebih unit-unit usaha yang disebut pabrik atau *bedriff* dalam bahasa Belanda (Yayat M. Herujito, 2001: 281). Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan pada Pasal 1 Angka (1) perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorang maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia (Sudaryat, 2009: 4).

Di era globalisasi dan digital yang beriringan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, maka perusahaan secara sadar ataupun tidak dituntut agar dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Untuk menjaga eksistensi perusahaan maka peningkatan kualitas kinerja harus dijaga agar dapat tetap unggul dalam persaingan global. Sebuah perusahaan di dalamnya memiliki banyak pekerja atau karyawan yang saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia diartikan sebagai tenaga kerja, yang diperlukan untuk menjalankan, mengelola, mengalokasikan sumber-sumber daya lain yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan (Wispondono, 2018:14).

Perusahaan akan mencapai kesuksesan apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mampu menjalankan, mengelola dan mengalokasikan kegiatan perusahaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Memahami bagaimana mengatur dengan tepat sumber daya

manusia atau karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan, seperti memberi rasa aman, nyaman, adil, gaji yang sesuai dan lain sebagainya ketika sedang bekerja merupakan tanggung jawab dari seorang manager disebuah perusahaan. Menurut Sinambela, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja (Sinambela, 2018: 7). Pengelolaan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Raharja, 2022:54).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan yakni kinerja karyawan, sebab tingkat pencapaian hasil sangat terpengaruh dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan sebagai pekerja wajib melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya (secara totalitas atau maksimal). Aspek penting bagi keberhasilan suatu perusahaan adalah memiliki karyawan yang terampil, berkualitas dan bermotivasi tinggi untuk mendapatkan hasil yang baik. Jika tidak ada sikap buruk karyawan di perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lainnya.

Berikut adalah tiga perkara penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan menurut Marihot Tua E.H yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Kompensasi ialah gaji penuh yang diterima oleh pekerja untuk melaksanakan kerja dalam organisasi secara tunai atau sebaliknya. Dari segi gaji, upah, bonus, insentif dan manfaat lain, seperti pentingnya kesehatan dan percutian (Harianja, 2005: 31). Jadi imbalan itu boleh bermakna apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya dalam bentuk uang, benda atau perkara lain yang membuat pekerja merasa dihargai atas prestasi kerja mereka. Selain kompensasi, motivasi adalah kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja bagi karyawan, dan dapat mengubah perilaku karyawan agar ingin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan semangat dan prestasi kerja yang optimal,

sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara optimum. Faktor seterusnya ialah disiplin, disiplin ialah sikap yang tercermin dalam tindakan atau tingkah laku seseorang dalam kumpulan masyarakat, organisasi atau syarikat dalam bentuk ketaatan kepada peraturan dan norma yang berlaku.

Ketiga faktor diatas akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi bahkan dalam skala perusahaan. Salah satu bentuk perusahaan yang dibutuhkan masyarakat dalam memenuhi segala aspek kehidupan adalah bahan bakar. Bahan bakar merupakan salah satu energi yang mendasar bagi berjalannya kegiatan manusia. Salah satunya ada bahan bakar minyak yang merupakan strategi kebutuhan rumah tangga, sektor industri maupun transportasi guna kelancaran perekonomian yang semakin meningkat. Dengan adanya bahan bakar minyak, seperti bensin, pertalite, pertamax, solar, avtur dan lain sebagainya yang digunakan dikenadaraan baik darat, udara, bahkan laut menjadikan akses perjalanan menjadi cepat. Apalagi di zaman modern seperti ini pengiriman ekspedisi sangat membutuhkan bahan bakar minyak guna mengirimkan sampai ke pelosok daerah. Hal ini menjadi peluang besar bagi seorang pengusaha dalam pengembangan bisnisnya terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan salah satu tempat perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bertransportasi. Seorang pengusaha yang memilih jenis usaha ini tentu membutuhkan banyak modal besar sehingga karenanya pada daerah terpencil keberadaan SPBU sangatlah minim. Bisnis SPBU merupakan bisnis yang dikenal dengan bisnis anti rugi karena barang yang diperjual belikan tidak pernah basi. Selain itu, SPBU merupakan sektor penting dalam mobilitas bisnis lain. Sebagai salah satu faktor pendukung pendistribuasian barang, SPBU menyediakan Bahan Bakar Minyak (BBM) bagi layanan transportasi yang banyak digunakan dalam menunjang kegiatan masyarakat. Terlebih lagi, Bahan Bakar Minyak (BBM) menjadi salah satu kebutuhan pokok masyarakat yang menjadi faktor penting dalam penentuan harga-harga barang pokok (Azaria: 2014). Oleh karena itu, SPBU sebagai penyedia Bahan Bakar

Minyak (BBM) penting keberadaannya bagi kehidupan masyarakat baik di perkotaan, daerah bahkan plosok negeri ini.

Sebagai contoh, peristiwa awal tahun 2022 mengenai kenaikan bahan bakar BBM memberikan dampak besar bagi kenaikan harga barang-barang pokok yang dalam pendistribusiannya lebih banyak menggunakan transportasi darat dan membutuhkan banyak bahan bakar. Alasan ini dibenarkan sehingga penghapusan subsidi bahan bakar premium dilakukan sebab banyak sektor perekonomian yang menggunakan bahan bakar solar dari pada premium. Regulasi ini resmi diberlakukan pada pemerintahan presiden Jokowi dengan menghapuskan bahan bakar premium dan memberikan subsidi sebesar Rp. 1000 pada bahan bakar solar (Silbaqolbina & Najicha, 2022: 605). Dihapuskannya bahan bakar premium dan pembatasan penggunaannya memberikan dampak signifikan terhadap harga-harga kebutuhan pokok menunjukkan bahwa kedudukan perusahaan penyedia layanan pengisian bahan bakar minyak (SPBU) menempati sektor penting dalam penentuan harga-harga pokok bagi masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan dan pelayanan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang baik menjadi hal yang penting dan wajib diperhatikan kelayakannya sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman dalam melakukan pengisian bahan bakar.

Berbagai jenis SPBU yang menjadi pembeda yakni ada yang menggunakan warna merah putih sebagai warna totemnya, namun ada juga SPBU yang menggunakan warna Biru. Perbedaan warna ini bukan tanpa alasan, karena SPBU dengan warna merah memiliki slogan “Pasti Pas” sedangkan yang berwarna biru memiliki slogan “Pasti Prima”. Jika pada umumnya SPBU hanya untuk mengisi bahan bakar saja, berbeda dengan SPBU “Pasti Prima”. SPBU Pasti Prima merupakan pembangunan stasiun minyak Pasti Pas. SPBU Pasti Prima, menyediakan berbagai macam layanan selain bahan bakar minyak seperti Bright Stores, ATM, layanan intensif tenaga seperti LPG, Air dan Nitrogen, memanfaatkan pelanggan setia, dan menggunakan nomor baru teknologi sebagai sumber tenaga media untuk

berinteraksi dengan pelanggan. Sebagaimana yang termuat halaman resmi Pertamina bahwa Ketua Pegawai Eksekutif Pertamina MOR V, Herman M. Zaini, berkata Pertamina mempunyai cita-cita tinggi melalui pembangunan infrastruktur, penguatan komunikasi dan penyampaian, kualitas yang lebih baik kepada pelanggan (Pertamina Tingkatkan Pelayanan Dengan SPBU Pasti Prima | Pertamina). Mempunyai ide Pasti Prima dapat memenuhi permintaan pelanggan yang datang ke stasiun minyak bukan saja untuk membeli minyak, namun juga dapat memenuhi kebutuhan lain (Usman, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut maka SPBU Pasti Prima mempunyai tingkat kesibukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan SPBU Pasti Pas.

Pengelolaan kinerja dalam perusahaan di SPBU berbeda dengan perusahaan lain. Sebagian besar SPBU menerapkan sistem 24jam, namun ada juga yang hanya sampai malam saja kemudian buka lagi paginya. Sehingga karyawan SPBU tidak mengenal tanggal merah yang ada dikalender sebagai hari libur, melainkan jatah selesai shift sebagai hari liburnya. Jam kerja bagi karyawan laki-laki 10 hari kerja libur 2 hari, sedangkan jam kerja karyawan perempuan 5 hari kerja 1 libur dan tidak ada shift malam bagi karyawan perempuan. Dengan adanya sistem ini, perusahaan harus extra dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta produktivitas dan pelayanan prima yang meningkat serta tujuan dapat tercapai sesuai rencana kerja perusahaan (Triyono, Supervisor SPBU 44.531.22).

Di Kecamatan Banyumas terdapat 2 tempat stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) diantaranya SBPU 44.531.22 dengan slogan Pasti Prima berada di Desa Kedunguter dan SPBU 44.531.13 dengan slogan Pasti Pas berada di Desa Kejawar. Disini peneliti mengambil objek SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas yang merupakan salah satu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang terletak di Desa Kedunguter Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas. SPBU ini berada di lokasi yang sangat strategis, yaitu di jalan penghubung antara Kabupaten Banyumas - Banjarnegara dan jalan utama Jateng - Yogyakarta, sehingga SPBU 44.531.22 Kedunguter memiliki tingkat kesibukan yang tinggi. Selain itu, banyak dari

pengguna kendaraan yang memilih untuk mengisi bahan bakar dikarenakan efisien, dan terjangkau dengan pusat keramaian kota.

Menurut Triyono Supervisor SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas menyatakan bahwa, SPBU “Pasti Prima” menyediakan banyak fasilitas seperti area belanja, bengkel dan *rest area* dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat saat melakukan perjalanan. Perbedaan lain terlihat dibagian dispenser pengisiannya. Jika SPBU “Pasti Pas” menggunakan warna hitam di bagian dispensernya, SPBU “Pasti Prima” menggunakan warna hijau. Hal ini bertujuan untuk mengeskpresikan usaha mengelola dan mencari *energy alternative* yang ramah.

SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas sebagai salah satu SPBU Pasti Prima tentu juga memiliki tingkat kesibukan yang tinggi. Sehingga padatnya pelanggan SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas menuntut para karyawan untuk bekerja dengan semangat dan disiplin agar pelayanan dapat terlaksana dengan baik dengan menerapkan disiplin tepat waktu, tanggung jawab kerja dan memberikan layanan Hak pelanggan. Pandu kendaraan, 3S (Senyum, Sapa, Salam), tawarkan produk tertinggi, ingatkan bahaya, buka tutup tangki, tunjukkan angka 0, isi dan interaksi, tunjukkan angka terakhir, berikan struk, terima kasih dan doa, merupakan layanan Hak Pelanggan yang harus diterapkan oleh karyawan kepada pelanggan SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas. Kedisiplinan ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan tujuan perusahaan. Apabila disiplin dilakukan dengan ikhlas

Kualitas Peningkatan manajemen sumber daya manusia sebaiknya juga diperhatikan untuk hasil yang maksimal. Dengan demikian untuk memberikan pelayanan yang baik, maka dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yakni karyawan yang terpenuhi haknya yaitu berupa kompensasi kerja. Bentuk penghargaan atau balas jasa perusahaan kepada karyawan setelah mereka (karyawan/pekerja) melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan perintah yang berlaku. Gaji sesuai UMK, tunjangan hari raya, reward dari penjualan BBM dan jaminan kesehatan serta uang lembur

ketika hari raya Idul Fitri merupakan bentuk kompensasi yang diberikan SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas kepada karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan bukti empiris diantaranya, Penelitian yang dilakukan Istifadah dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi Atau H3 diterima (Istifadah, Santoso : 2019).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Indahingwati Azmy dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Musika Citra Rasa, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa (Azmy: 2020).

Pada penelitian Nailul Muna & Sri Isnowati dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati: 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sangat penting bagi penulis untuk melakukan penelitian di Kedunguter Kecamatan Banyumas dengan judul : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian adalah:

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

## 2. Manfaat

### a. Teoritis

- 1) Bagi Akademis, menjadi tambahan referensi penelitian ilmiah tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter.
- 2) Bagi penulis, dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh, menambah wawasan mengenai permasalahan yang terjadi di SPBU 44.531.22 Kedunguter.

### b. Praktisi

- 1) Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter.
- 2) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.
- 3) Bagi Mahasiswa, menambah pengetahuan mengenai khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam teori kinerja karyawan, dalam rangka pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter.

## D. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap proposal penelitian ini maka perlu dijelaskan bahwa pada skripsi nanti akan berisi V bab, berikut ini sistematika penulisannya secara lengkap :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran skripsi ini. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan skripsi.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai kajian pustaka, kerangka teori, rumusan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

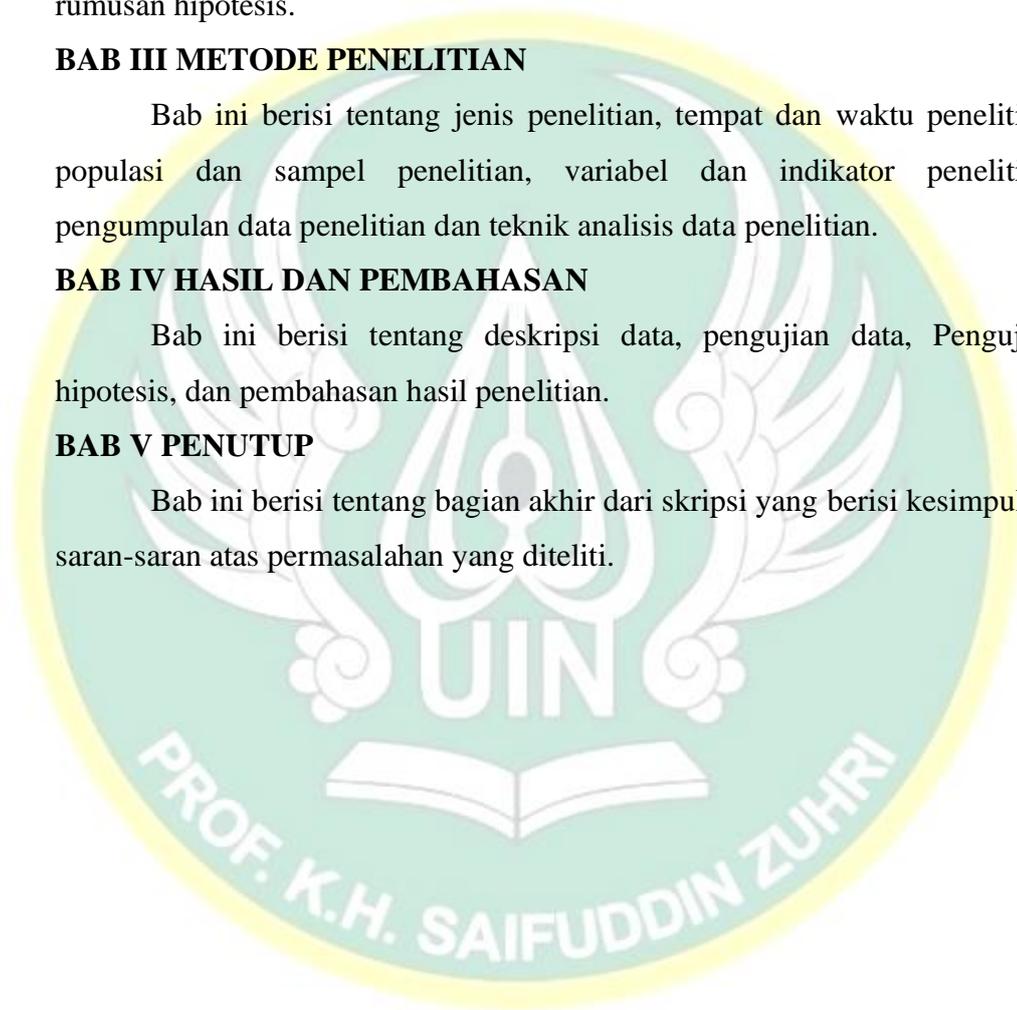
Bab ini berisi tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data penelitian dan teknik analisis data penelitian.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi data, pengujian data, Pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang bagian akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan, saran-saran atas permasalahan yang diteliti.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **A. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki arti sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan atau organisasi (Riniwati, 2016; 181). Kompensasi diberikan dengan tujuan agar karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Mutholib, 2019). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi ini diberikan dengan tujuan untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi serta efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai atau pekerja akan lebih terpuaskan dan juga termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Sistem kompensasi yang baik akan dapat menguntungkan kedua belah pihak, yakni bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan yang menerapkannya. Kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar

kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Ramadhani (ed), 2021; 191).

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi atau perusahaan.

#### B. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi berkaitan erat dengan finansial. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yakni berbentuk uang atau materi. Di samping uang dan materiil, kompensasi juga dapat diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya (Rahmawati, et al., 2020: 8). Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi juga sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi.

Menurut Sutrisno (2009:184) ada dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Nursaimatussaddiya, 2022; 19).

1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung diberikan yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Beberapa jenis kompensasi langsung di antaranya yaitu:

- a) Gaji, merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan dari perusahaan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Desi, et al., 2018).
- b) Upah, merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran

upah diberikan sesuai dengan kesepakatan, bisa harian atau mingguan.

c) Bonus, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan karena adanya keuntungan yang diperoleh perusahaan, dapat bersifat tidak tetap dan variabel (Mineri & Paramitha, 2021). Dengan adanya bonus, diharapkan karyawan dapat semakin termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja.

d) Insentif, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang berkaitan. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan kompensasi pelengkap, yang memiliki berbagai macam nama dalam industri. Beberapa macam kompensasi tidak langsung, di antaranya yaitu:

a) Tunjangan berupa program-program pelayanan atau tunjangan berupa fasilitas umum yang disediakan oleh perusahaan. Contohnya adalah tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan perumahan, tunjangan rekreasi, tunjangan perawatan anak, tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam, dan pelayanan-pelayanan lainnya.

b) Tunjangan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir, contohnya bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/ upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian (Haryadi, et al., 2022).

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi berasal dari Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk menggapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama dari seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif (Octavia, 2020; 52). Motivasi berfungsi sebagai penggerak dan juga pendorong energi dalam diri seseorang yang mempengaruhi semangat untuk bertindak, melangkah dan menentukan arah dalam melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu yang memberi kepuasan. Motivasi termasuk dalam salah satu aspek psikis yang memiliki pengaruh terhadap tujuan hidup seseorang.

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Octavia, 2020: 124). Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Terdapat beberapa komponen dalam motivasi, di antaranya yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dan akan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan penuh semangat.

Dalam dunia kerja, motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan kesadaran pribadi, bukan dengan paksaan (Suwaidan & Basyarahil, 2005: 72). Salah satu contoh motivasi kerja yang paling umum adalah motivasi untuk mendapatkan pendapatan. Seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, di mana dari penghasilannya tersebut digunakan untuk pembiayaan hidupnya sendiri atau anggota

keluarganya. Hal tersebut yang menjadi alasan bagi seseorang sebagai motivasi utama untuk memperoleh pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya (Prinussa, 2011). Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah (Rosmaini & Tanjung, 2019). Terdapat banyak hal yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam kehidupannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut (Sukatin, et al., 2021; 89):

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memberikan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang memiliki prestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena pada umumnya manusia suka menerima hal-hal yang baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memberikan motivasi terhadap karyawannya dengan memberikan hukuman terhadap mereka yang pekerjaannya kurang baik (berprestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini, maka semangat kerja karyawan akan meningkat, karena takut akan hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut harus diterapkan secara efektif dengan mempertimbangkan kepada siapa dan kapan motivasi diberikan untuk merangsang gairah karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Wilman dalam Pasaribu dan Simanjuntak (1983) menguraikan 6 (enam) jenis motivasi (Hidayat, 2022: 100), yaitu:

- 1) Motivasi psikologi, merupakan dorongan alamiah yang ada pada setiap orang untuk berkembang dan berkreaitivitas.
  - 2) Motivasi praktis, merupakan dorongan pada setiap individu untuk memenuhi tuntutan kebutuhan mempertahankan dan mengembangkan diri karena adanya nilai-nilai praktis dalam kehidupan.
  - 3) Motivasi pembentukan kepribadian, merupakan dorongan untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian, terutama dari segi intelektual dan estetis.
  - 4) Motivasi kesusilaan, merupakan dorongan agar seseorang dapat menjadi lebih baik. Motivasi ini mendasari tindakan dalam mencapai tujuan sebagai manusia susila.
  - 5) Motivasi sosial, merupakan dorongan bagi seseorang untuk mempelajari sesuatu yang layak dikerjakan dalam pergaulan hidup dan dengan interaksi dengan orang lain.
  - 6) Motivasi kebutuhan, merupakan dorongan bagi seseorang dalam mengabdikan kepada Tuhan dan menghargai manusia sebagai sesama makhluk-Nya.
- c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Motivasi kerja didapatkan karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja. Secara umum, faktor tersebut muncul dari dalam (intrinsic) dan dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Sondang P. Siagian motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor internal menurut (Indrasari & Kartini, 2021; 147) di antaranya adalah:

1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

Perspektif seseorang mengenai dirinya sendiri disebut juga dengan konsep diri/ *self concept*. Konsep diri merupakan cara dan sikap seseorang dalam memandang dirinya sendiri.

2) Harga diri

Harga diri adalah penilaian seseorang yang mendeskripsikan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai seseorang yang berharga, berkompeten, dan berkemampuan.

3) Harapan pribadi

Harapan merupakan sebuah kemampuan untuk mencari cara atau jalan keluar dalam upaya untuk mencapai tujuan dengan berbagai rintangan yang ada.

4) Kebutuhan

Kebutuhan berarti sesuatu yang dibutuhkan dan diinginkan oleh seorang manusia yang harus terpenuhi.

5) Keinginan

Keinginan merupakan suatu harapan untuk memiliki atau memenuhi sesuatu.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan seseorang dengan pekerjaan yang dihadapi. Beberapa indikator kepuasan kerja seseorang adalah menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, dan prestasi kerja seseorang tersebut.

7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah :

1) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan merupakan dorongan yang ada pada diri seorang individu untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu.

2) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung

Kelompok kerja merupakan kelompok yang disusun oleh sebuah organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

3) Organisasi tempat orang bekerja

Organisasi tempat seseorang bekerja menjadi salah satu faktor penting bagi motivasi seseorang dalam bekerja karena di mana individu bekerja maka di situlah dia akan merasakan bagaimana dorongannya.

4) Situasi lingkungan kerja

Situasi lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif akan membuat motivasi seseorang dalam bekerja menjadi baik, sementara situasi lingkungan yang negatif akan membuat motivasi seseorang menjadi buruk.

5) Gaji

Gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang diberikan akan sangat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan pemberian motivasi haruslah dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan individual anggota. Terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi (Wardan, 2021: 142). di antaranya adalah:

- 1) Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreativitas dan karyawan,
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja, dan memberikan keuntungan serta pengaruh positif pada suatu organisasi.

e. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Indikator motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan tujuan tertentu, karena pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras dengan tujuan dapat mencapai tujuan mereka. Beberapa indikator motivasi karyawan dalam bekerja (Situmorang, 2022: 42) di antaranya yaitu:

- 1) Keinginan karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik
- 2) Dorongan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang diraihinya
- 3) Dorongan karyawan untuk mendapatkan rasa aman dalam bekerja
- 4) Hubungan antar karyawan dengan sesama dalam bekerja.
- 5) Terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan.
- 6) Terpenuhinya kehidupan sekunder

### 3. Disiplin

#### a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Inggris discipline yang berakar dari kata disciple yang memiliki arti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan mengajarkan ajaran tersebut (Muliando, et al., 2006; 171). Disiplin juga berarti sebagai peraturan yang harus dipatuhi karena disiplin merupakan norma yang mengatur tata cara seseorang dalam bertingkah laku dalam suasana dan hubungannya dengan pekerjaan.

Ditinjau dari segi bahasa, disiplin berasal dari kata disiplin yang berasal dari bahasa Latin discere yang mempunyai arti belajar. Menurut Ali Imron, disiplin merupakan suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran baik secara langsung dan secara tidak langsung (Alfath, 2020). Orang yang disiplin adalah orang yang yang senantiasa mempunyai keinginan atau orientasi ke depan, karena seseorang yang memiliki sifat disiplin tidak akan membiarkan waktunya terbuang sia-sia untuk hal yang tidak bermanfaat.

Dengan kedisiplinan, seseorang akan dapat manajemen atau mengatur waktu dengan baik dan lebih fokus dengan apa yang dikerjakan. Kedisiplinan dalam mengatur dan manajemen waktu disebut juga dengan disiplin waktu. Dengan disiplin waktu, maka semua pekerjaan akan bisa dikerjakan dengan baik sesuai dengan pengaturan waktu yang ditetapkan oleh individu tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang individu yang akan mengatur keseharian orang tersebut. Disiplin kerja merupakan kesadaran yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dalam menaati semua peraturan-peraturan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan.

#### b. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi pasti akan memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan di dalam dirinya. Beberapa bentuk dari kedisiplinan di antaranya adalah ketepatan waktu, menaati setiap peraturan, dan mengerahkan segala tenaga dan pikiran (Cahtton, 2017: 39).

Ketepatan waktu merupakan suatu hal yang penting dalam keseharian manusia. Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan disebut dengan ketepatan waktu. Contoh lain dari ketepatan waktu adalah ketika seorang karyawan berangkat bekerja, orang tersebut akan berangkat sebelum dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Bentuk kedisiplinan lain setelah ketepatan waktu adalah menaati setiap peraturan. Peraturan merupakan suatu pola yang ditetapkan untuk mengatur tingkah laku. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan, hal tersebut dimaksudkan karena akan berdampak terhadap kinerja seorang karyawan, baik kinerja individu, kelompok, maupun kinerja organisasi.

Selain ketepatan waktu dan menaati segala bentuk peraturan di perusahaan, bentuk dari kedisiplinan lainnya adalah mengerahkan segala tenaga dan pikiran. Seseorang akan mengerahkan segala tenaga dan pikiran atau sumber daya yang ada pada dalam dirinya untuk kemajuan perusahaan tempatnya bekerja.

#### c. Indikator Kedisiplinan

Indikator merupakan alat ukur pada sebuah proses dalam rangka mencapai tujuan. Adapun beberapa indikator kedisiplinan kerja menurut Hasibuan dalam (Rahmawati, et al., 2020: 42) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan terhadap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal dan disiplin dalam pekerjaannya. Namun, bila pekerjaan tersebut di luar kesanggupannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan tersebut rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan seorang pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin merupakan teladan untuk para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa dalam hal ini adalah gaji dan kesejahteraan ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut serta mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta untuk diperlakukan sama seperti individu yang lain.

5) Waskat

Waskat merupakan kepanjangan dari pengawasan melekat yang merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam upaya mendisiplinkan karyawan. Waskat berorientasi terhadap tindakan atasan yang secara aktif wajib untuk mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman merupakan tindakan yang diberikan kepada seseorang yang tidak mematuhi aturan yang berlaku.

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan di perusahaan, dan akan menjadi lebih disiplin.

7) Ketegasan

Ketegasan merupakan salah satu indikator penting dalam kedisiplinan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap ketegasan dalam bertindak akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan merupakan interaksi yang terjadi pada suatu organisasi. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu organisasi atau perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari struktur kepribadian seseorang. Kedisiplinan terbentuk dalam kepribadian seseorang melalui beberapa proses dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang membentuk kedisiplinan seseorang. Menurut Basri, faktor yang mempengaruhi kedisiplinan di dalam diri seseorang ada dua, yakni faktor internal dan faktor eksternal (Sobri, 2020: 20).

Kedisiplinan yang terbentuk oleh faktor internal berawal dari adanya kesadaran pada diri seseorang akan keyakinan bahwa dengan kedisiplinan akan memperoleh kesuksesan pada segala hal dan kedisiplinan bisa membuat ketertiban pada kehidupan sehingga memberikan kemudahan dalam mencapai sesuatu yang diharapkan.

Sementara itu, faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar diri seseorang, misalnya faktor pekerjaan dan lingkungan

keluarga. Kedisiplinan dari luar yang timbul karena adanya keterpaksaan biasanya dijalankan karena adanya ketakutan dan kekhawatiran akan mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan yang berlaku.

#### 4. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013:7)

Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Nuraini T (2013:150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) penilaian kinerja adalah penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan Sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja.

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

- 1) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
- 2) Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.

- 3) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijak dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja (Nur'aini, 2017: 18), yaitu:

- 1) Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- 2) Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
- 3) Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.

- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas, bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya. Dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Fajar Nur'aini Df (2017:28) Manfaat penerapan sistem penilaian kinerja dapat dirasakan oleh seluruh elemen yang terlibat dalam sistem penilaian tersebut, yaitu karyawan itu sendiri, atasan sebagai pejabat penilai, dan perusahaan secara menyeluruh (Nur'aini, 2017: 28).

Mengetahui manfaat dilakukannya suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh seluruh elemen yang terlibat dalam proses penilaian. Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian ini memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi tiga peran yaitu:

Manfaat bagi karyawan yang dinilai:

- 1) Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
- 4) Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
- 5) Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
- 6) Membangunkan kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
- 7) Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.

- 8) Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
- 9) Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
- 10) Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- 11) Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.
- 12) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.

Manfaat bagi perusahaan:

- 1) Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut:
  - a) Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin Dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.
  - b) Meningkatkan sense of belonging atau rasa kebersamaan antar karyawan dan perusahaan.
  - c) Meningkatkan loyalitas karyawan
  - d) Meningkatkan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan produktivitas karyawan dapat terus meningkat.
- 2) Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- 3) Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya.
- 4) Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
- 5) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

- 6) Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
  - 7) Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.
  - 8) Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
  - 9) Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
  - 10) Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
  - 11) Memudahkan proses penentuan kadar potensial untuk dipromosikan.
- e. Indikator Penilaian Kerja

Hasil kerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya Perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pangawasannya. Sekalipun karyawan bekerja ada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir 2016:189) sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung Jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya,

maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, Mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang Sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya Secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan Faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi Kinerja, baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

## B. Kajian Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Anissaul Istifadah & Budi Santoso dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi”. Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil uji dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis berada pada tujuan penelitian yaitu menganalisis tentang kinerja karyawan (variabel terikat), memiliki Variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner, menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian bersifat kuantitatif. Perbedaannya terletak pada objek yang dituju PT.Livia Mandiri Sejati Banyuwangi yang bergerak di bidang distributor air kemasan (AQUA) (Istifadah & Santoso, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”. Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil uji yakni tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil uji antara motivasi terhadap kinerja, motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja

terhadap disiplin kerja mempunyai pengaruh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis berada pada tujuan yaitu menganalisis tentang kinerja karyawan (variabel terikat), memiliki variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner, penelitian kuantitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dituju yakni Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat variabel terikat lainnya yakni disiplin kerja (Y2), meneliti seluruh aspek pegawai di kecamatan pasimarannu, berada di sektor instansi pemerintah (Yusuf, dkk., 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Alifian Danar Azmy & Asmara Indahingwati dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa”. Penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yakni menganalisis tentang kinerja karyawan (variabel terikat), memiliki Variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner, menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian bersifat kuantitatif, menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dituju yakni PT Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Cabang Kertajaya Surabaya bagian produksi (Azmy & Indahingwati, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat, dkk dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simbika Depok”. Penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yakni memiliki variabel bebas yakni kompensasi (x1) dan disiplin kerja (x2), penelitian kuantitatif, menggunakan pengumpulan data berupa kuisisioner, menggunakan analisis data berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, determinasi, hipotesis. Perbedaannya terletak pada tujuan menganalisis

terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dan objek penelitian berada di koperasi simbika Depok (Hidayat, dkk., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna & Sri Isnowati dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera. Penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yakni terdapat variabel bebas yang sama disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), menggunakan metode variabel bebas yakni pengembangan karir (Y), objek penelitian pada PT. LKM Demak Sejahtera bergerak di bidang keuangan mikro (Muna & Isnowati, 2022).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Anissaul Istifadah & Budi Santoso pada penelitiannya dalam Internasional Journal of Social Science and Business, Universitas Muhammadiyah Jember (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.	a. Hasil uji kompensasi Nilai signifikasi hitung sebesar 0,000 dan sama dengan 0,05 dan $t_{hitung} (5,359) > t_{tabel} (1.6612)$ yang berarti hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. b. Nilai signifikasi	Persamaan: a. Memiliki Variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). b. Sama – sama bertujuan untuk meneliti tentang kinerja karyawan (Y) c. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner.

		<p>hitung sebesar 0,000 dan sama dengan 0,05 dan <math>t_{hitung} (5,359) &gt; t_{tabel} (1.6612)</math> yang berarti hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji motivasi Nilai signifikasi hitung sebesar 0,001 dan lebih besar dari 0,05 dan <math>t_{hitung} (3,394) &gt; t_{tabel} (1.6612)</math> yang berarti hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>b. Hasil uji disiplin kerja Nilai signifikasi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan <math>t_{hitung} (3,483) &gt; t_{tabel} (1.6766)</math> yang berarti hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>d. Menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>e. Penelitian kuantitatif</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Objek penelitian yakni PT.Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.</p> <p>Sedangkan peneliti di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.</p> <p>b. PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi bergerak dibidang distributor air minum kemasan (AQUA),</p> <p>Sedangkan peneliti di SPBU 44.531.22 bergerak dibidang penyaluran bahan bakar minyak kepada konsumen.</p>
--	--	---	--

		karyawan diterima.	
2.	Rahmat Karyadi Yusuf, Sylvia Sjarlis, Deddy Rahwandi Rahim pada penelitiannya dalam Vol 1 No 2 (2020): Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, STIE Nobel Indonesia Makassar, (2020), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.	<p>Hasil Penelitian:</p> <p>a. Pengaruh <math>x_1</math> terhadap <math>y_1</math> <math>x_1 = 0,958 &gt; 0,05</math> (<math>x_1</math> tidak berpengaruh pada <math>y_1</math>) <b>Ditolak</b></p> <p>b. Pengaruh <math>x_2</math> terhadap <math>y_1</math> <math>x_2 = 0,000 &lt; 0,05</math> (<math>x_2</math> berpengaruh pada <math>y_1</math>) <b>Diterima</b></p> <p>c. Pengaruh <math>x_1</math> terhadap <math>y_2</math> <math>x_1 = 0,480 &gt; 0,05</math> (<math>x_1</math> tidak berpengaruh pada <math>y_2</math>) <b>Ditolak</b></p> <p>d. Pengaruh <math>x_2</math> terhadap <math>y_2</math> <math>x_2 = 0,001 &lt; 0,05</math> (<math>x_2</math> berpengaruh pada <math>y_2</math>) <b>Diterima</b></p> <p>e. Pengaruh <math>y_1</math> terhadap <math>y_2</math> <math>y_1 = 0,011 &lt; 0,05</math> (<math>y_1</math> berpengaruh pada <math>y_2</math>)</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Memiliki variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2).</p> <p>b. Bertujuan meneliti terhadap kinerja karyawan (variabel terikat yakni Y1)</p> <p>c. Menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner.</p> <p>d. Penelitian kuantitatif.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Objek penelitian yakni di Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.</p> <p>Sedangkan peneliti di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.</p> <p>b. Terdapat variabel terikat lainnya yakni disiplin kerja (Y2).</p> <p>c. Meneliti seluruh aspek pegawai di kecamatan pasimarannu,</p> <p>Sedangkan</p>

		<b>Diterima</b>	<p>peneliti hanya meneliti pada 1 perusahaan yakni SPBU 44.531.22 Kedunguter kecamatan Banyumas.</p> <p>d. Berada di instansi pemerintah, Sedangkan peneliti pada perusahaan swasta.</p>
3.	<p>Alifian Dinar Azmy &amp; Asmara Indahingwati pada penelitiannya dalam Vol 9 No 10 (2020): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen), (2020), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa.</p>	<p>Hasil Penelitian:</p> <p>a. Pengaruh KP terhadap KK  <math>KP = 0,000 &lt; 0,05</math>  <b>Berpengaruh</b></p> <p>b. Pengaruh MO terhadap KK  <math>MO = 0,000 &lt; 0,05</math>  <b>Berpengaruh</b></p> <p>c. Pengaruh DK terhadap KK  <math>DK = 0,004 &lt; 0,05</math>  <b>Berpengaruh</b></p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Memiliki Variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).</p> <p>b. Sama – sama bertujuan untuk meneliti tentang kinerja karyawan (Y)</p> <p>c. Penelitian kuantitatif</p> <p>d. Menggunakan pengumpulan data kuisioner</p> <p>e. Menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Objek penelitian terdapat pada PT Mustika Citra Rasa,</p> <p>sedangkan peneliti di SPBU 44.531.22</p>

			<p>Kedunguter Banyumas.</p> <p>b. PT Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Cabang Kertajaya Surabaya bagian produksi</p> <p>sedangkan Peneliti bergerak dibidang penyaluran kepada konsumen bahan bakar minyak yang ada di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.</p>
4.	<p>Rahmat Hidayat, Feb Amni Hayati &amp; Derizka Inva Jaswita pada penelitiannya dalam jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Pamulang (2021), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simbika Depok.</p>	<p>Hasil Penelitian:</p> <p>a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai kolerasi 0,715</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai korelasi 0,684</p> <p>c. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Memiliki variabel bebas yakni kompensasi (x1) dan disiplin kerja (x2)</p> <p>b. Penelitian kuantitatif</p> <p>c. Menggunakan pengumpulan data berupa kuisisioner</p> <p>d. Menggunakan analiss data berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, determinasi,</p>

		prestasi kerja, dengan nilai korelasi 0,796	<p>hipotesis.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Penelitian bertujuan menganalisis terhadap prestasi kerja karyawan (Y),</p> <p>sedangkan peneliti menggunakan kinerja karyawan.</p> <p>b. Objek penelitian koperasi,</p> <p>sedangkan peneliti di SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas</p>
5	Nailul Muna & Sri Isnowati pada penelitiannya dalam jurnal Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022, Universitas Stikubank Semarang, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	<p>Hasil penelitian:</p> <p>a. Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi <math>0.946 &gt; 0.05</math>, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis <b>ditolak</b>.</p> <p>b. Motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar <math>0.030 &lt; 0.05</math>, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Tujuan penelitian sama sama menguji dalam kinerja karyawan (variabel Y1)</p> <p>b. Terdapat variabel bebas yang sama <math>X1 =</math> disiplin kerja <math>X2 =</math> motivasi kerja</p> <p>c. Menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner</p> <p>d. Penelitian kuantitatif</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Menggunakan variabel bebas yakni pengembangan karir.</p>

		<p>signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis <b>diterima</b>.</p> <p>c. Pengembangan karir diperoleh nilai signifikansi <math>0.000 &lt; 0.05</math>, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis <b>diterima</b>.</p>	<p>b. Objek penelitian pada PT. LKM Demak Sejahtera</p> <p>c. Bergerak dibidang keuangan mikro</p>
--	--	--	--

### C. Landasan Teologis

Bagi seorang muslim, bekerja merupakan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, dan di dalam mencapai tujuan tersebut ia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ اَلَمْ تَسْتُرِدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

*Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperhatikan oleh Allah SWT,

Rasul dan umat Islam. Pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif dan nanti akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan pekerjaan itu mendatangkan dampak negatif akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun akhirat. Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja dengan jujur atau tidak dalam pekerjaannya tersebut (Idri, 2015:294).

Dalam suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya pemberian upah yang diterima atas hasil dari kerja kerasnya seseorang. Pemberian upah ini harus dilakukan secara adil kepada setiap karyawan agar tidak terjadi diskriminasi antar karyawan.

Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”*

Demikian juga dalam Surat An-Nahl: 97,

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya, *“Barangsiapa yang mengerjakan amal soaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Jadi, dalam islam seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh) dan ikhlas secara sungguh sungguh, maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah/kompensasi) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Sehingga kesimpulan dari ayat diatas konsep islam memiliki dua aspek yakni dunia dan akhirat.

Selain itu adanya motivasi dalam bekerja juga sangat penting. Dalam islam, motivasi bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan untuk status,

apalagi untuk mengejar kekayaan. Tetapi motivasi dalam islam yaitu untuk mencari ibadah. Al-Qur'an memotivasi setiap umat muslim untuk bekerja, dan Allah berfirman dalam QS. Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".*

Jadi, dalam ayat tersebut menyuruh untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak dan jangan sampai mencari rezeki itu menjadikan kalian lupa terhadap zikir kepada Allah, agar kalian mendapatkan kemenangan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari (Departemen RI, Alliy Al-Qur'an dan Terjemah). Dengan demikian, motivasi dalam islam, bukan hanya mencari nafkah semata, tetapi sebagai kewajiban beribadah.

Dalam bekerja juga harus mempunyai sifat disiplin terhadap segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Memiliki sifat disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan kita sehari-hari, apalagi sikap disiplin sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan. Terdapat dalam QS.An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S.An-Nisa:59)*

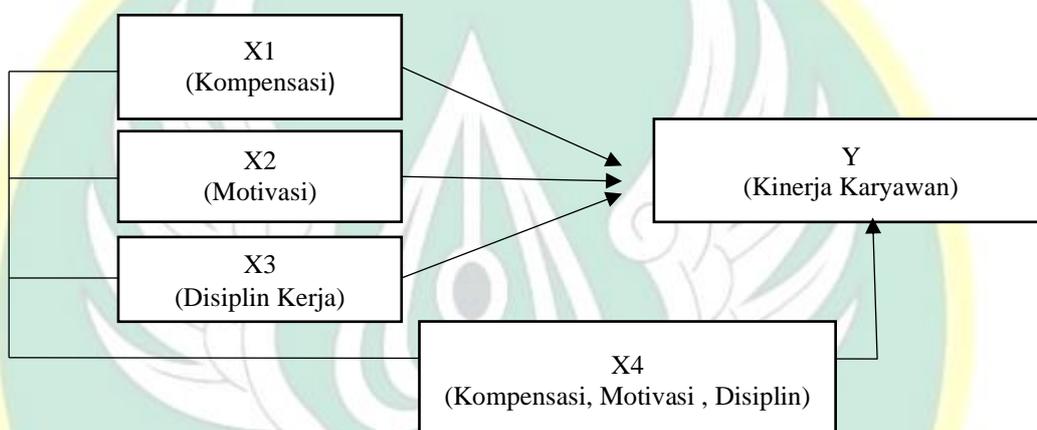
Banyak keutamaan disiplin dalam Islam, diantaranya adalah ketaatan pada Allah SWT, yang berarti salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Selain itu juga membuat hidup

lebih teratur, tenang dan damai. Dengan adanya disiplin kita menjadi lebih percaya diri dan mudah dalam mencari rezeki.

#### D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015: 64). Sebuah hipotesis adalah pendapat yang masih diragukan kebenarannya sampai hasil sebuah penelitian ditemukan. Namun, hipotesis sangat diperlukan dalam sebuah penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Menurut Creswell (2003) dalam (Sandu & Ali, 2015: 57) hipotesis bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dari pengertian tersebut maka hipotesis sebetulnya sangat penting dalam sebuah

penelitian kuantitatif untuk menuntun langkah penelitian yang akan dilakukan. Berikut hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Ramadhani (ed), 2021; 191). Hal ini mendukung penelitian dari (Yusuf, dkk., 2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Istifiadah & Santoso, 2019) dan (Hidayat, dkk., 2021) mereka menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan kesadaran pribadi, bukan dengan paksaan (Suwaidan & Basyarahil, 2005: 72). Salah satu contoh motivasi kerja yang paling umum adalah motivasi untuk mendapatkan pendapatan guna untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarga. Hal ini mendukung penelitian dari (Istifiadah & Santoso, 2019) dan (Muna & Isnowati, 2022) mereka menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi pasti akan memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan di dalam dirinya. Beberapa bentuk dari kedisiplinan di antaranya adalah ketepatan waktu,

menaati setiap peraturan, dan mengerahkan segala tenaga dan pikiran (Cahtton, 2017: 39). Hal ini mendukung penelitian dari (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai yang diinginkan, diperlukan kemampuan karyawan atau aparatur oleh pengetahuan dan ketrampilan. Keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh adanya kompensasi, motivasi dan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Teori ini mendukung penelitian dari (Istifadah & Santoso, 2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. (Syahrudin dan Salim, 2014, 39). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, karena penulis akan melakukan pengumpulan data mengenai suatu populasi dengan mengambil sampel atau responden.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989) dalam (Sudaryono, dkk, 2019: 65), penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi, dengan kuisioner sebagai alat pengumpul data utama. Selain itu, penelitian ini masuk dalam kategori survei analitik karena bertujuan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel yang sebelumnya telah ditentukan hipotesisnya. Seperti pendapat berikut:

*“Suatu survei analisis berupaya menggambarkan dan menjelaskan mengapa situasi ada dan mempelajari dua atau lebih variabel dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis” (Morissan, 2017: 233).*

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SPBU 44.531.22, CV Berkah Redjo, Desa Kedunguter Kecamatan Banyumas Kabupaten Banyumas. Adapun waktu penelitian akan dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

Waktu Pelaksanaan	Pengumpulan Data			Analisis Data	Penyusunan
	Observasi	Dokumentasi	Kuisioner		
Maret 2023	√				
Maret 2023		√	√		
April 2023				√	√

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa *Inggris population*, yang berarti jumlah penduduk. Karena populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2017: 96). Pendapat lain juga mengatakan bahwa populasi adalah seluruh objek yang mungkin terpilih atau keseluruhan ciri yang dipelajari (Nugroho, 2008: 10).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas yang berjumlah 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan populasi tersebut. Sampel pada umumnya merupakan sumber data sebenarnya dalam sebuah penelitian karena posisinya digunakan sebagai pengambil suara dalam data statistik. Hal ini dikarenakan apabila populasi besar, peneliti tidak akan mempelajari semua yang ada populasi, maka peneliti menggunakan sampel (Sugiyono, 2018: 81).

Berdasarkan pengertian diatas, penulis akan menentukan sampel menggunakan *Total Sampling*. Berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto bahwa, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampel, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Oleh Karena itu, peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Arikunto, 2009: 134)

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Kabupaten Banyumas. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik seluruh populasi di ambil sebagai

subjek penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasinya.

#### D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti dengan tujuan untuk mempelajari sesuatu untuk mendapatkan informasi dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel juga disebut sebagai atribut, nilai atau sifat dari objek penelitian (individu atau kegiatan) yang memiliki variasi tertentu antara satu objek dengan objek lainnya. Dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015: 39).

##### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas (variabel independen), sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a.  $x_1$  = Kompensasi
- b.  $x_2$  = Motivasi
- c.  $x_3$  = Disiplin Kerja
- d.  $x_4$  = Kompensasi, Motivasi dn Disiplin Kerja

##### 2. Variabel Terikat

Variabel terikat (variabel dependen), atau biasa disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (y).

##### 3. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Linkert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 93).

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Variabel**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu alat yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Sehingga dalam proses penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Wawancara**

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung atau penyelidikan dengan subjek atau responden (Winarni, 2018: 65). Dalam sebuah wawancara biasanya akan dilakukan tanya jawab sepihak dan sistematis untuk memperoleh data penelitian yang berpihak pada sebuah tujuan penelitian.

##### **2. Kuisisioner/ Angket**

Kuisisioner atau angket adalah alat untuk mengumpulkan data kuantitatif yang disusun untuk mendapatkan data penelitian. Data dalam kuisisioner atau angket akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Umar, 2003: 101). Informasi dan data dalam kuisisioner adalah kumpulan pertanyaan yang dibuat khusus untuk responden penelitian yang disusun sesuai kebutuhan penelitian sehingga akan mendapatkan jawaban secara

langsung. Dalam penelitian ini kuisisioner/angket menjadi alat utama dalam metode pengumpul data.

### 3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi merupakan cara yang efektif untuk mengetahui apa yang dilakukan oleh orang kemudian memberikan pemahaman apa yang terjadi dalam hubungan antara penyedia layanan dan pengguna, atau dalam keluarga, komite, unit lingkungan atau tempat tinggal, sebuah organisasi besar atau sebuah komunitas (Albi & Johan, 2018: 110). Dengan menggunakan teknik ini kita dapat melihat mendengar dan menyaksikan apa yang sedang terjadi kemudian menganalisisnya dan terlibat langsung dengan kegiatan subjek atau tidak.

Penelitian ini akan menggunakan teknik observasi *non partisipan*, karena penulis hanya melakukan pengamatan tanpa terlibat langsung dalam kehidupan subjek. Hal ini dijelaskan bahwa penelitian observasi *non partisipan* dilakukan apabila *observer* tidak berperan serta dalam kehidupan *observee* (Winarni, 2018: 82).

## F. Teknik Pengujian Instrumen

Pada tahap ini pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan sudah memenuhi kriteria yang valid dan reliabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas.

### 1. Uji Validitas

Merupakan sebuah pengukuran tentang apapun pada suatu insrumen yang dibangun untuk mengukur suatu konsep yang benar-benar dapat mengukur konsep tersebut. Uji ini menggunakan rumus *product moment* (Siregar, 2014).

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

X : Nilai total jawaban dari masing-masing nomor responden

Y : Total butir dari jawaban responden

X : Jumlah skor butir

y : Jumlah skor total

N : Jumlah sampel

Pengujian ini menggunakan dua sisi dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Kriteria Pengujian adalah :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuisisioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuisisioner tersebut dapat diketahui tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas kuisisioner meliputi variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan program IBM SPSS 25, diuraikan secara lengkap pada tabel-tabel berikut ini:

**a. Variabel Kompensasi**

**Tabel 3.3**  
**Validitas Variabel Kompensasi**

Nomor Item	Perbandingan				Keterangan
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil Sig.	Sig.	
X1.1	0,546	0,374	0,002	0,05	Valid
X1.2	0,453	0,374	0,12	0,05	Valid
X1.3	0,423	0,374	0,20	0,05	Valid
X1.4	0,586	0,374	0,001	0,05	Valid
X1.5	0,561	0,374	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,717	0,374	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,586	0,374	0,001	0,05	Valid
X1.8	0,713	0,374	0,000	0,05	Valid
X1.9	0,582	0,374	0,001	0,05	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) menunjukkan 9 item pertanyaan dinyatakan

“valid”. Oleh karena itu, 9 item kuisioner variabel kompensasi (X1) seluruhnya di ikut sertakan pada analisis selanjutnya.

**b. Variabel Motivasi**

**Tabel 3.4**  
**Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Nomor Item	Perbandingan				Keterangan
	r hitung	r tabel	Hasil Sig.	Sig.	
X2.1	0,430	0,374	0,018	0,05	Valid
X2.2	0,379	0,374	0,039	0,05	Valid
X2.3	0,595	0,374	0,001	0,05	Valid
X2.4	0,386	0,374	0,035	0,05	Valid
X2.5	0,662	0,374	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,626	0,374	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,694	0,374	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,564	0,374	0,001	0,05	Valid
X2.9	0,641	0,374	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil uji validitas variabel motivasi (X2) menunjukkan menunjukkan 9 item pertanyaan dinyatakan “valid”. Oleh karena itu, 9 item kuisioner variabel motivasi (X2) seluruhnya di ikut sertakan pada analisis selanjutnya.

**c. Variabel Disiplin Kerja (X3)**

**Tabel 3.5**  
**Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Nomor Item	Perbandingan				Keterangan
	r hitung	r tabel	Hasil Sig.	Sig.	
X3.1	0,529	0,374	0,003	0,05	Valid
X3.2	0,749	0,374	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,704	0,374	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,459	0,374	0,011	0,05	Valid
X3.5	0,606	0,374	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,519	0,374	0,003	0,05	Valid
X3.7	0,775	0,374	0,000	0,05	Valid
X3.8	0,861	0,374	0,000	0,05	Valid
X3.9	0,753	0,374	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.8 Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan menunjukkan 9 item pertanyaan dinyatakan “valid”. Oleh karena itu, 9 item kuisisioner variabel disiplin kerja (X3) seluruhnya di ikut sertakan pada analisis selanjutnya.

d. **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 3.6**  
**Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor Item	Perbandingan				Keterangan
	r hitung	r tabel	Hasil Sig.	Sig.	
Y.1	0,628	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,852	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,759	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,837	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,559	0,374	0,001	0,05	Valid
Y.6	0,752	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,749	0,374	0,000	0,05	Valid
Y.8	0,556	0,374	0,001	0,05	Valid
Y.9	0,759	0,374	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Hasil uji validitas pada tabel 4.9 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan menunjukkan 9 item pertanyaan dinyatakan “valid”. Oleh karena itu, 9 item kuisisioner variabel kinerja karyawan (Y) seluruhnya di ikut sertakan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji *Croncobach's alpha* (Sugiyono, 2007). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari kuisisioner maka dilakukan uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, sebagaimana berikut ini :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas instrument

K : Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : Varians total skor

Berdasarkan ketentuan tingkat reliabilitas, suatu instrument dikatakan penelitian dapat diterima bila koefisien Cronbach Alpha = 0,60 – 0,80 teori reliabel, dan jika koefisien Cronbach Alpha = 0,80 – 1,00 jawaban sangat reliabel (Umar, 2003).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 25 yang disajikan dalam bentuk tabel 4.10.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi	0,737	0,60	Reliabel
Motivasi	0,691	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer

Uraian data hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel yakni kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan “reliabel”. Hal ini berdasarkan perolehan uji *Cronbach Alpha* yang menunjukkan nilai >0,60. Sehingga seluruh variabel dalam penelitian reliabel dan dapat digunakan pada uji selanjutnya.

## G. Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan dari beberapa peristiwa terhadap peristiwa lainnya. Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer (*software*) SPSS. Analisis regresi

linier berganda berfungsi untuk menguji pengaruh antara variabel independen ( $x$ ), yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen ( $y$ ), yaitu kinerja karyawan. Adapun uji-uji yang dilakukan adalah:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik atau penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
  - 3) Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombangmelebar.
  - 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola (Nabila, 2020).
- c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data (Ghozali, 2018).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linier berganda, uji ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto, 2015). Metode ini merupakan suatu metode analisis statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Untuk menghitung korelasi tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$a$ = Konstanta

$b_1$ = Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$ = Koefisien regresi  $X_2$

$b_3$ = Koefisien regresi  $X_3$

$b_4$ = Koefisien regresi  $X_4$

$X_1$ = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin

$X_4$  = Kompensasi, Motivasi dan Disiplin

Y = Kinerja Karyawan

### 3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menguji hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan konsumen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan :

#### a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan kesimpulan uji parsial (t-test) adalah:

##### 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  tidak dapat diterima

##### 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik.

Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berikut penjelasan dari maksud keterangan diatas secara rinci :

$H_0$  ditolak jika nilai t hitung lebih kecil nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika nilai t hitung lebih besar nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$

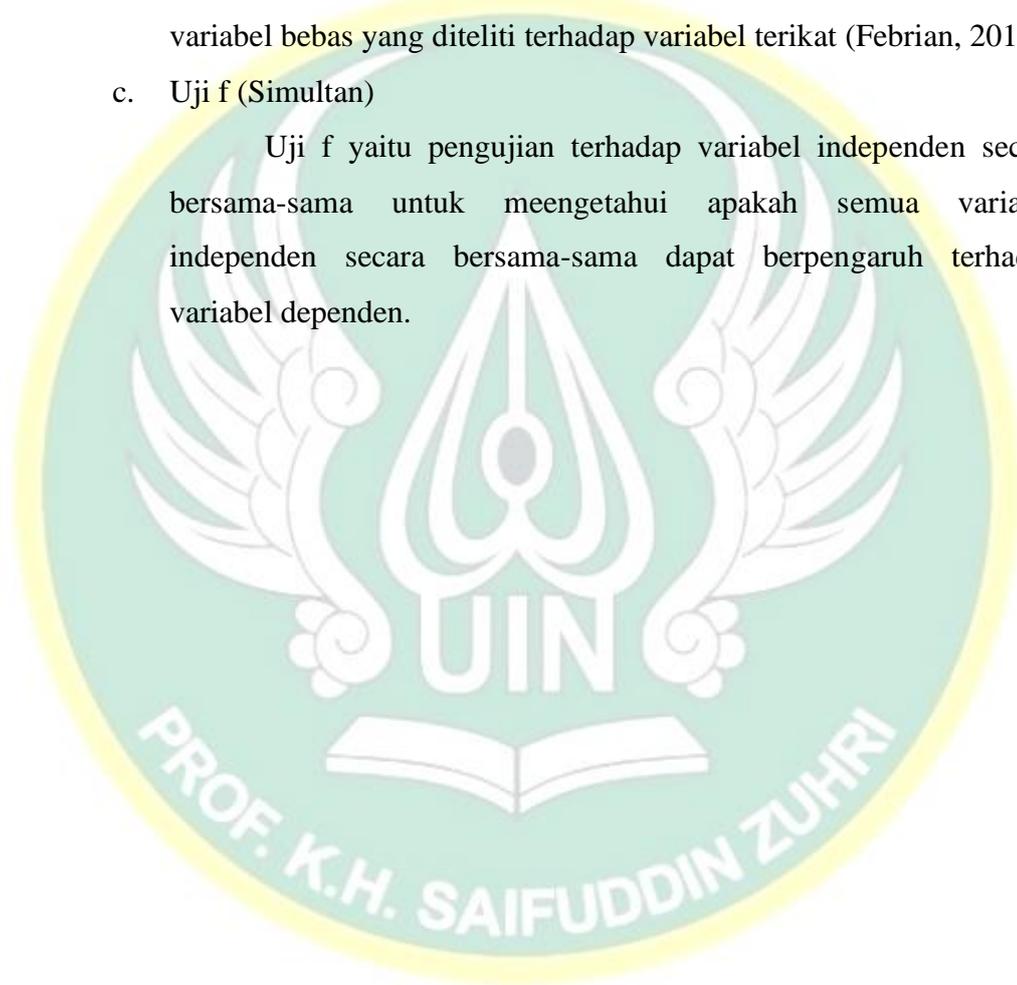
#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan

bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan ( $R^2$ ) semakin mengecil atau mendekati angka nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Febrian, 2018).

c. Uji f (Simultan)

Uji f yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama-sama untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas

SPBU 44.531.22 Kedunguter terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto, Desa Kedunguter, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah. Dengan lokasi yang strategis, yakni di jalan penghubung antara Kabupaten Banyumas – Banjarnegara, dan jalan utama Jawa Tengah – Yogyakarta. Selain itu, lokasi SPBU 44. 531. 22 Kedunguter juga tidak jauh dari pusat keramaian Alun-Alun Banyumas dan Bale Adipati Mrapat (Pendopo Kecamatan Banyumas).

**Gambar 4.1**  
**Keadaan SPBU 44. 351. 22 Kedunguter Banyumas**



SPBU 44.531.22 di didirikan oleh H. Wibowo dengan luas lahan kurang lebih 3416 m<sup>2</sup> menggunakan modal sendiri dan pinjaman, pada tanggal 4 Juli 2006 dengan ditanda tangannya surat izin prinsip pembangunan SPBU oleh Bupati Banyumas Nomor. 503/4211. Lalu pada bulan Oktober 2006, setelah diberikannya izin usaha perdagangan (SIUP) kecil Nomor. 00517/11.07/PM.3/VII/2006 oleh Kepala Disperindag

Kabupaten Banyumas SPBU sudah mulai beroperasi sampai sekarang dengan karyawan yang berjumlah 30 orang. Dengan visi dan Misi sebagai berikut:

a. **VISI**

1. Menjadi perusahaan yang handal dalam pekerjaan dan prima dalam pelayanan.
2. Menjadi SPBU yang berkualitas.

b. **MISI**

1. Membuka Lapangan Pekerjaan baru
2. Memberi Kemudahan Kepada Masyarakat Untuk mengisi BBM.
3. Memberikan Kenyamanan Pelayanan Kepada Konsumen Dalam membeli BBM dengan slogan “**Pasti Prima**”

2. **Daftar Karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas**

**Tabel 4.1**  
**Daftar Karyawan SPBU 44.532.22 Kedunguter Banyumas**

No.	Nama	Jabatan	NIK	Jenis kelamin
1	Triyono	Supervisor	RM.22.01.002	Laki-laki
2	Ambar Teguh Setiawanto	Supervisor	RM.22.01.004	Laki-laki
3	Wiwit Herawanto	Supervisor	RM.22.01.005	Laki-laki
4	Budiono	Operator	RM.22.02.002	Laki-laki
5	Joko Priyono	Operator	RM.22.02.006	Laki-laki
6	Susanto	Operator	RM.22.02.014	Laki-laki
7	Yatono	Operator	RM.22.02.020	Laki-laki
8	Roni Ichwandi	Operator	RM.22.02.035	Laki-laki
9	Budiarto	Operator	RM.22.02.036	Laki-laki
10	Muhamad Hoerurizal	Operator	RM.22.02.041	Laki-laki
11	Indra Rudi Hartoyo	Operator	RM.22.02.048	Laki-laki
12	Bangun Bayu	Operator	RM.22.02.049	Laki-laki

	Saputro			
13	Elyrudin	Operator	RM.22.02.050	Laki-laki
14	Tri Aminah	Operator	RM.22.02.052	Perempuan
15	M. Wirdon Nur Faizin	Operator	RM.22.02.054	Laki-laki
16	Dian Pamungkas	Operator	RM.22.02.056	Laki-laki
17	Diyah Ayu Afifah	Operator	RM.22.02.057	Perempuan
18	Arifka Nur Azizah	Operator	RM.22.02.058	Perempuan
19	Fefi Catur Ramadhani	Operator	RM.22.02.060	Perempuan
20	Rani Kharisma Permana	Operator	RM.22.02.061	Perempuan
21	Yuli Ratnasari Baroroh	Operator	RM.22.02.062	Perempuan
22	Desti Nurbiyanti	Operator	RM.22.02.063	Perempuan
23	Atikah Puji Rahayu	Operator	RM.22.02.064	Perempuan
24	Daryono	Operator	RM.22.02.065	Laki-laki
25	Effendi Yusron A.	Operator	RM.22.02.066	Laki-laki
26	Rizki Rosiana Firdos	Operator	RM.22.02.067	Perempuan
27	Nunung Suhendro	Security	RM.22.03.003	Laki-laki
28	Sudar	Security	RM.22.03.004	Laki-laki
29	Edi Waluyo	Kebersihan Umum	RM.22.03.003	Laki-laki
30	Sutriadi	Kebersihan Umum	RM.22.03.008	Laki-laki

Sumber : Triyono, Supervisor SPBU 44.531.22

## B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Berkah Redjo SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas yang terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto Banyumas yang berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada 30 responden melalui kuisioner yang telah disebar, diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perolehan data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Pada Karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	22	73%
2.	Perempuan	8	27%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 responden (73%) dan 8 responden (27%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, data responden didominasi oleh responden laki-laki.

### 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usianya, data responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**  
**SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30 tahun	15	50%
2	31- 40 tahun	10	34%
3	41-50 tahun	4	13%
4	51-60 tahun	1	3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olah Data Primer

Karakteristik responden berdasarkan perolehan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas terdiri atas 15 responden atau 50% berusia 21-30 tahun, 10 responden atau 34% berusia 31-40 tahun, 4 responden atau 13% berusia 41-50 tahun, dan 1 responden atau 3% berusia 51-60 tahun. Dengan demikian karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas paling banyak berusia 21-30 tahun (50%).

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikannya, data responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	S1	3	10%
2.	SMA/SMK Sederajat	27	90%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olah data Primer

Karakteristik responden berdasarkan tabel 4.4 tingkat pendidikan pada karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas menunjukkan bahwa 90% atau 27 responden merupakan lulusan SMA/SMK Sederajat dan 10% atau 3 responden merupakan lulusan S1. Hal ini dikarenakan syarat yang digunakan untuk melamar pekerjaan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas minimal ijazah SMA/SMK Sederajat.

### 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja maka diperoleh data responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Pada Karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1 – 5 tahun	16	54%
2.	6 – 10 tahun	4	13%
3.	11 – 15 tahun	4	13%
4.	>15 tahun	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber : Olah Data Primer

Tabel 4.5 menyajikan lama kerja karyawan SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas dengan perolehan data 16 responden (54%) telah bekerja selama 1 – 5 tahun, 4 responden (13%) telah bekerja selama 6 – 10 tahun, 4 responden (13%) telah bekerja selama 11 – 15 tahun, dan 6 responden (20%) telah bekerja selama >15 tahun. Dengan demikian, sebagian besar lama kerja karyawan di SPBU 44.531.22 Kedunguter Banyumas saat ini telah bekerja selama 1 – 5 tahun.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu dalam rangkaian uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji variabel model regresi terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan uji normalitas berdasar pada pendapat Ghozali (2018) melalui uji *Kolmogrov – Smirnov* dengan taraf probabilitas (sig.) 0,05 adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data “terdistribusi normal “.
- b. Jika nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data “tidak terdistribusikan normal”

Adapun hasil uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test**

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00774384
	Absolute	,144
	Positive	,106
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		112 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan uraian tabel 4.11, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,112. Dengan demikian nilai probabilitas (sig)  $>0,05$ , maka data dinyatakan “terdistribusi normal” .

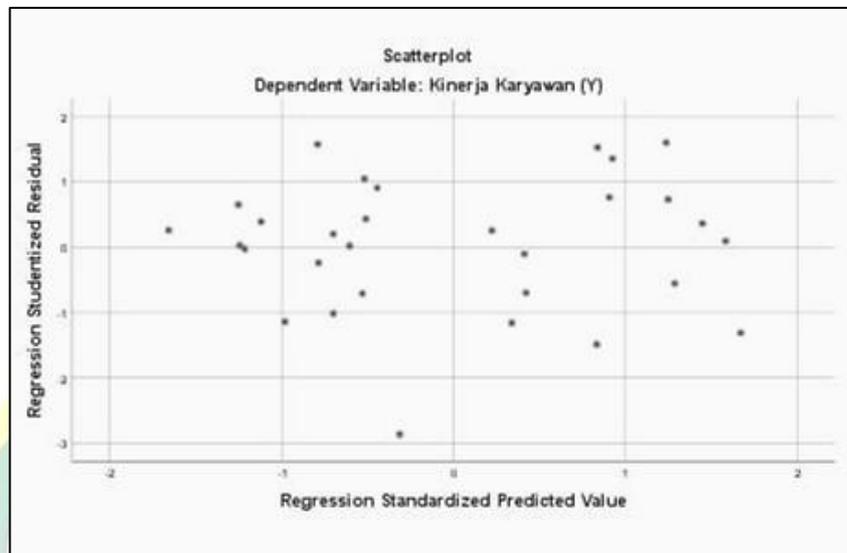
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik pada model uji regresi yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Titik-titik atau penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola (Nabila, 2020)

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4.2**  
**Histogram Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olah Data Primer

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menurut analisis tabel 4.2 dalam Histogram Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data berada menyebar di antara garis nol. Titik data menyebar di atas dan di bawah serta tidak membentuk pola atau gelombang. Berdasarkan analisis tersebut maka data penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas atau data regresi dinyatakan “homoskedastisitas” (baik)

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Hal ini dikarenakan suatu yang baik pada model regresi adalah data yang didalamnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan uji multikolinieritas menurut Imam Ghozali (2018:107-108) adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,100$  dan nilai *VIP*  $< 10,00$  maka data dinyatakan “tidak terdapat multikolinieritas”.

- b. Jika nilai *Tolerance* < 0,100 dan nilai *VIF* > 10,00 maka data dinyatakan “terdapat multikolinieritas”.

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
Kompensasi (X1)	0,444	2,253
Motivasi (X2)	0,503	1,987
Disiplin Kerja (X3)	0,456	2,194

Sumber: Olah Data Primer

Analisi hasil uji Multikolinieritas berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen (bebas). Hal ini disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel > 0,100 yakni variabel kompensasi (X1) 0,444, motivasi (X2) 0,503 dan disiplin kerja (X3) 0,456. Sementara itu, untuk nilai *VIF* pada masing-masing variabel juga menunjukkan nilai < 10,00, yakni variabel kompensasi (X1) 2,253; motivasi (X2) 1,987; dan disiplin kerja (X3) 2,194.

#### **D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode Regresi Linier Berganda merupakan suatu metode yang umum digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lebih dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini metode regresi linier berganda menggunakan Uji t (parsial) dan uji F (simultan).

##### **1. Uji t (parsial)**

Uji t (parsial) adalah salah satu dalam uji regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri. (Ghozali, 2011:101). Maksudnya adalah pengaruh

antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh antara disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

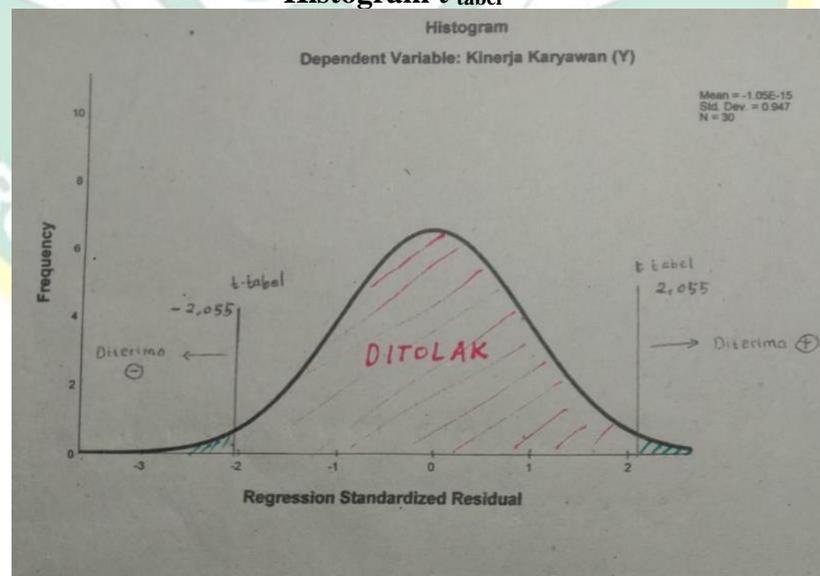
Dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial) dalam penelitian ini dilihat melalui perbandingan t tabel dan t hitung dengan rumus  $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1) = 0,05/2; 30-3-1 = 0.025; 26$ . Maka nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,05553. Kemudian dapat dilihat juga dengan membandingkan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a. Perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka variabel independen (X) dinyatakan "berpengaruh" terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka variabel independen (X) dinyatakan "tidak berpengaruh" terhadap variabel dependen (Y).

Selain itu, kriteria uji t (parsial) juga dapat diambil melalui pengamatan kurva dua sisi sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Histogram  $t_{\text{tabel}}$**



Sumber: Olah Data Primer

Dasar pengambilan uji t parsial jika diambil berdasarkan kurva dua sisi di atas maka variabel (x) berpengaruh terhadap

variabel (Y) jika posisi hasil  $t_{hitung}$  berada pada daerah diterima (diarsir hijau).

- b. Perbandingan dengan nilai signifikansi
- 1) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka variabel independen (X) dinyatakan “berpengaruh” terhadap variabel dependen (Y).
  - 2) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka variabel independen (X) dinyatakan “tidak berpengaruh”. Terhadap variabel (Y).

Adapun hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini yang meliputi variabel independen kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t (parsial)**

<b>Model</b>	<b>T hitung</b>	<b>Sig.</b>
Kompensasi (X1)	-2,191	0,038
Motivasi (X2)	4,014	0,000
Disiplin Kerja (X3)	3,872	0,001

Dependen variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah data primer

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji t (parsial) variabel kompensasi diperoleh yakni nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  dan hasil uji t  $-2,191 < 2,05553$  menjadi  $2,191 < 2,05553$  karena apabila terdapat hasil negatif, maka simbol negatif diabaikan sehingga menjadi positif. Dengan demikian variabel Kompensasi (X1) dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai sig lebih kecil dari alpha, dan hasil t hitung lebih besar daripada t tabel. Bernilai positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang didapat oleh karyawan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan.

Pada variabel Motivasi (X2) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $4,014 > 2,05553$  serta hasil signifikansi  $< 0,05$  yakni  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian variabel motivasi dinyatakan berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai sig lebih kecil dari alpha, dan hasil t hitung lebih besar daripada t tabel. Hasil menunjukkan nilai positif artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Pada variabel ketiga yakni, disiplin kerja (X3) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni,  $3,872 > 2,05553$  serta hasil signifikansi  $< 0,05$ , yakni  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian variabel disiplin kerja (X3) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai sig lebih kecil dari alpha, dan hasil t hitung lebih besar daripada t tabel. Hasil bernilai positif artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) merupakan bagian dari uji regresi linear berganda untuk menguji beberapa variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Y). dalam penelitian ini, variabel independen (X) yang diujikan terhadap variabel dependen (Y) secara simultan adalah variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Perbandingan $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$

Perbandingan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dilakukan dengan terlebih dahulu mencari  $F_{tabel}$  melalui rumus  $F_{tabel} = (k; n-k-1) = (3; 30-3-1) = (3; 26) = 2,960$

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen (X) secara simultan “berpengaruh” terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen (X) secara simultan “tidak berpengaruh” terhadap variabel dependen (Y).

### b. Perbandingan nilai signifikansi

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen (X) secara simultan “berpengaruh” terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen (X) secara simultan “tidak berpengaruh” terhadap variabel dependen (Y).

Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**Anova<sup>a</sup>**

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	300.567	3	100.189	22.283	.000 <sup>b</sup>
Residual	116.900	26	4.496		
Total	417.467	29			

- a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Consultant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2).

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel ANOVA<sup>a</sup>, dapat di lihat bahwa variabel independent (X) simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hal ini dilihat dari nilai F hitung > dari F tabel, yakni  $22.283 > 2,960$  dan nilai sig. < 0,05, yakni  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di SPBU 44.531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y) melalui nilai *Adjusted R Square*. Besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) disajikan dalam tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1.	.849 <sup>a</sup>	.720	.688	2.120

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel Model Summary di atas dapat dilihat bahwa hasil *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0.688. Artinya, pengaruh variabel X (Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja) secara bersamaan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) di SPBU 44.531.22 Kedungter Kecamatan Banyumas sebesar 68,8%. Sedangkan sisanya, yakni 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **E. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.531.22 Kedungter Banyumas**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedungter Kecamatan Banyumas. Pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap data primer penelitian berupa kuisioner adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.351.22 Kedungter Kecamatan Banyumas.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedungter Banyumas. Hal ini dilihat dari hasil uji t (Parsial) yang menunjukkan hasil pada t hitung sebesar -2.191 menjadi 2,191 dimana nilai t tabel sebesar 2,05553. Dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial) melalui perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dinyatakan “berpengaruh” karena hasil t hitung lebih besar daripada t tabel sehingga variabel Kompensasi (X1)

dinyatakan berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian pada perhitungan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,038 yang berarti  $< 0.05$ . Simpulan pada hipotesis pertama, yakni  $H_1$  di terima. Artinya Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.**

Hipotesis kedua adalah pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis pada hipotesis kedua ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,014 artinya  $> t_{tabel} 2,05553$ . Sedangkan hasil Sig. menunjukkan angka 0,000 yang berarti  $< 0.05$ . Simpulan pada hipotesis kedua yakni  $H_2$  diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

**3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.**

Hipotesis ketiga adalah pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis pada hipotesis kedua ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,872 artinya  $> t_{tabel} 2,05553$ . Sedangkan hasil Sig. menunjukkan angka 0,001 yang berarti  $< 0.05$ . Simpulan pada hipotesis ketiga yakni  $H_3$  diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

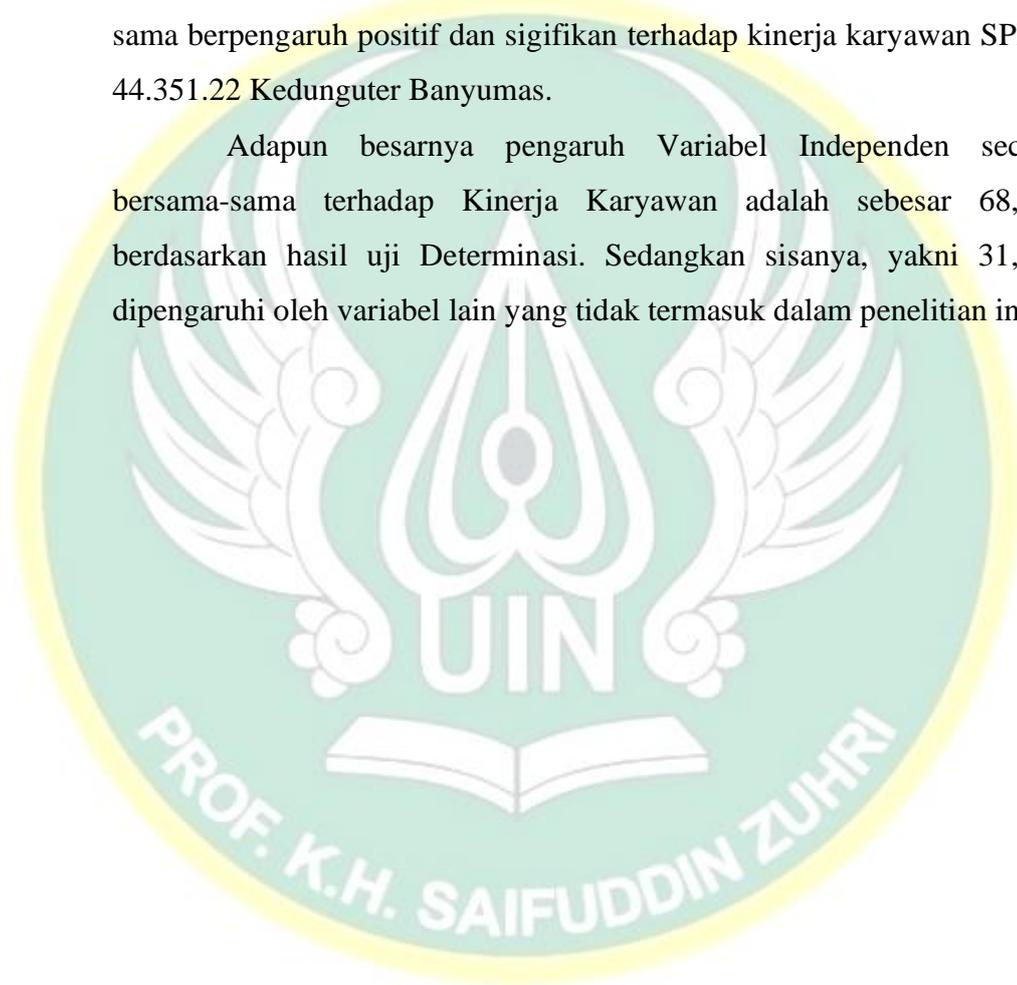
**4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.352.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.**

Uji pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Disiplin kerja (X4) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji F (Simultan) dengan perolehan nilai  $F_{tabel} 2,960$  berdasarkan perhitungan  $N$  (Jumlah Responden) –  $K$  (Jumlah variabel

Independen)-1. Dasar pengambilan keputusan pada uji F (Simultan) dilakukan dengan melihat perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  serta nilai Signifikansi.

Berdasarkan hasil analisis uji F (Simultan) pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22.283 dan Signifikansi 0,000, maka  $H_4$  diterima. Artinya Variabel Independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Banyumas.

Adapun besarnya pengaruh Variabel Independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 68,8% berdasarkan hasil uji Determinasi. Sedangkan sisanya, yakni 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Banyumas Kabupaten Banyumas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maka  $H_1$  diterima. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan SPBU Kedunguter Kecamatan Banyumas.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maka  $H_2$  diterima. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Maka  $H_3$  diterima. Artinya semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
4. Variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maka  $H_4$  diterima. Artinya, semakin tinggi Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja maka berpengaruh pada semakin tinggi pula kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Banyumas dengan presentase pengaruh sebesar 68,8%.

#### **B. Saran**

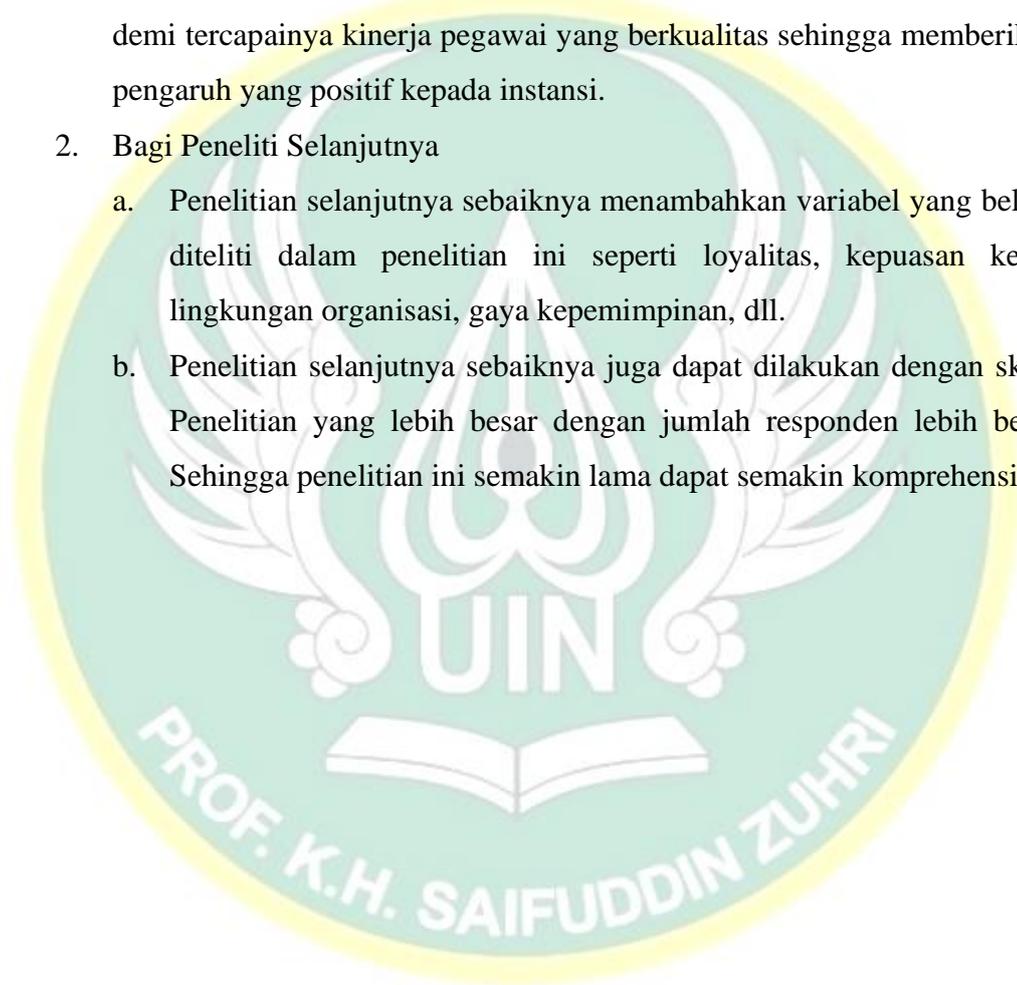
Berdasarkan simpulan penelitian yang telah di sajikan, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi SPBU 44.351.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.

Pihak instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karena secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi, memberikan motivasi baik dalam bentuk moril maupun non moril, dan meningkatkan disiplin di lingkungan kerja yang baik agar kedepannya kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti loyalitas, kepuasan kerja, lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, dll.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga dapat dilakukan dengan skala Penelitian yang lebih besar dengan jumlah responden lebih besar Sehingga penelitian ini semakin lama dapat semakin komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfath, Khairuddin. 2020. "Pendidikan Karakter Disiplin Santri di Pondok Pesantren Al-Fatah Temboro", *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 1.
- Amiruddin, 2019, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numpor*, Pasuruan: Qiara Media.
- Andjarwati, Tri, 2015, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori MC Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi MC Clelland", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Anonim. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. ed. Khalilah Ramadhani. Malang. Guepedia. Diakses pada Minggu, 25 Desember 2022, pukul 22.28 WIB. [Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam - Google Books](#)
- Anshari, H, 1996, *Kamus Psychology*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana.
- Chatton, August N. 2017. *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Yogyakarta: Penerbit Laksana. Diakses pada Sabtu, 31 Desember 2022, pukul 12.08 WIB. [Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda - Google Books](#)
- Citra, Lola Melino Citra & Fahmi, Muhammad. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan". *Jurnal Imiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Darmadi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, Sleman: Deepublish.
- Desi, et al., 2018. "Analisis PPH 21 terhadap Gaji Karyawan pada PT. Utama Kencana Sejati", *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 4, No. 2.

- Febriana, Arifa & Kustini. 2022. "Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera". *Economic, Accounting, Management and Bussiness Journal*, Vol. 5, No. 3.
- Harianja, M.T.E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Haryadi, Rofiq Noorman Haryadi, et al., 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta", *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2016. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Y. M, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, Ujang Syarip Hidayat. 2022. *Mewujudkan Sekolah Unggul Melalui Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah*. Solok. PT Insan Cendekia Mandiri. Diakses pada Senin, 26 Desember 2022, pukul 11.56 WIB. [MEWUJUDKAN SEKOLAH UNGGUL MELALUI KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN KEPALA SEKOLAH - Google Books](#)
- Idri, 2015. *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*. Jakarta: Kencana
- Indrasari, Meithiana & Kartini, Ida Ayu Nuh, 2021. *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja)*. Zifatama Jawara. Diakses pada Jum'at, 30 Desember 2022, pukul 19.13 WIB. [KARAKTERISTIK SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL \(Perspektif Kepemimpinan, Mot... - Google Books](#)
- Juwita, Kristin & Khalimah, Umi. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*,. Malang. CV. Literasi Nusantara Abadi. Diakses pada Sabtu, 31 desember 2022, pukul 10.22 WIB. [KONSEP DASAR MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN JILID II - Google Books](#)
- Kartono, Kartini. 1996. Pengantar Metodologi Riset Sosial. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Kristanti, D & Pangastuti, R.L, 2019, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Kusumahastuti, Adhi, dkk, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Budi Utama.

Lestari, Endang Titik . 2020. *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*, Sleman. Deepublish. Diakses pada Sabtu, 24 Desember 2022 pukul 20.29 WIB. [https://www.google.co.id/books/edition/Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa/5mL2DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+adalah&pg=PA4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Cara_Praktis_Meningkatkan_Motivasi_Siswa/5mL2DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+adalah&pg=PA4&printsec=frontcover)

Mania, Sitti, 2018, “Teknik Non Tes: Telaah atas Fungsi Wawancara dan Kuisisioner dalam Evaluasi Pendidikan”, *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 11, No. 11.

Mardalis. (2003). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mellany, P & Ibrahim, M, 2015, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Jom FISIP*, Vol. 2, No. 2.

Mineri, Michelle Filantropy Mineri & Paramitha, Melvie. 2021. “Pengaruh Pajak, *Tunneling Incentive*, Mekanisme Bonus dan Profitabilitas terhadap *Transfer Pricing*”. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, Vol. 5, No. 1.

Mochklas, Mohamad. 2019. *Loyalitas Pekerja Perempuan*. Surabaya. UM Surabaya Publishing. Diakses pada Jum’at, 30 Desember 2022, pukul 23.07 WIB. [Loyalitas pekerja perempuan - Google Books](#)

Morissan, 2017, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana.

Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok. PT Raja Grafindo Persada. Diakses pada Sabtu, 31 Desember 2022, pukul 10.50 WIB. [Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah - Rajawali Pers - Google Books](#)

Mulianto, Sindu, et al., 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo. Diakses pada Sabtu, 24 Desember 2022, pukul 20.51 WIB. [https://www.google.co.id/books/edition/PL Supervisi Perspektif Syaria h/uxDFyZoLyUC?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin+kerja+adalah&pg=PA171&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PL_Supervisi_Perspektif_Syariah/uxDFyZoLyUC?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin+kerja+adalah&pg=PA171&printsec=frontcover)

- Mulianto, Sindu, et al., 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi yang professional, beretos kerja tinggi, dan amanah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Diakses pada Jum'at, 30 Desember 2022, pukul 20.15 WIB. [PL Supervisi Perspektif Syariah - Google Books](#)
- Mutholib. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja", *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 2, No. 3.
- Nayantaka, Jalu & Savira, Siti Ina, 2017, "Motivasi Berprestasi Mahasiswa yang Berasal dari Pulau Mandangin", *Character: Jurnal Psikologi Pendidikan*, Volume 04, Nomor 01.
- Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPEE.
- Nugroho, Sigit, 2008, *Dasar-dasar Metode Statistika*, Jakarta, Grasindo.
- Nursaimatussaddiya. 2022. *Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Padang Sidempuan. PT Inovasi Prata Internasional. Diakses pada Minggu, 25 Desember 2022, pukul 21.48 WIB. [Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan - Google Books](#)
- Ocatvia, Shilphy A. Octavia. 2020. *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*. Sleman. Penerbit Deepublish. Diakses pada Senin, 26 Desember 2022, pukul 11.21 WIB. [Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja - Google Books](#)
- Permana, Sudaryat, 2009, *Bikin Perusahaan Itu Gampang*, Yogyakarta: MedPress.
- Prabu, Anwar, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradiansyah, Arvan. 2010. *You Are a Leader!: Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!*. Bandung. Penerbit Kaifa. Diakses pada sabtu, 31 Desember 2022, pukul 10.37 WIB. [You are A Leader - Google Books](#)
- Raharja, Mahardhika Cipta, dkk. 2022. *Optimalisasi Pengelolaan Dan Pengembangan Destinasi Wisata Bendungan slinga Park Di Desa Slinga, Kabupaten Purbalingga*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)* Vol. 24, No. 4

- Rahmawati, Ita, et al., 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang. Penerbit LPPM Universitas K.H. A. Wahab Hasbullah. Diakses pada Minggu, 25 Desember 2022, pukul 21.20 WIB. [Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap K... - Google Books](#)
- Rasul, dkk, 2022, *Statistika Pendidikan Matematika*, Kediri: Kreator Cerdas Indonesia.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press. Diakses pada Minggu, 25 Desember 2022, pukul 22.38 WIB. [Manajemen Sumberdaya Manusia - Google Books](#)
- Rivai, V & Sagala, E.J, 2009, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosmaini & Tanjung, Hasrudy, 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1
- Rozalia, N.A, 2015, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pattindo Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26, No. 2.
- Sari, Elisa & Dwiarti, Rina, 2018, “Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT MADUBARU (PG MADUKISMO) Yogyakarta”, *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 6, No. 1.
- Sarinah, Mardalena, 2017, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Rajawali.
- Silbaqolbina, Yumna Zahra & Najicha, 2022, Fatma Ulfatun, “Kebijakan Pemerintah dalam Menaikan Harga Bahan Bakar Minyak serta Dampaknya Bagi Masyarakat”, *Jurnal Syntax Fusion*, Vol. 2, Nomor. 6.
- Situmorang, Oloan. 2022. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawn)*. Lombok Barat. Seval Literindo Kreasi. Diakses pada Sabtu, 31 Desember 2022, pukul 11.44 WIB. [MANAJEMEN SDM \(Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambil... - Google Books](#)

- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sobri, Muhammad. 2020. *Kontribusi Kemandirian dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar*. Guepedia. Diakses pada Jum'at, 30 Desember 2022, pukul 21.40 WIB. KONTRIBUSI KEMANDIRIAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP HASIL BELAJAR - Muhammad Sobri - Google Buku
- Sonatasia, Sonatasia, et al., 2020. "Strategi Meningkatkan Loyalitas Konsumen Makanan Khas Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong". *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, Vol. 1, No. 1.
- Sudaryono, Yoyo dkk, 2019, *Metode Penelitian Survei Online dengan Google Form*, Yogyakarta: Andi.
- Sukatin, et al., 2022. *Psikologi Manajemen*. Sleman. Penerbit Deepublish. Diakses pada Senin, 26 Desember 2022, pukul 12.18 WIB. Psikologi Manajemen - Google Books
- Sulasmis, E, 2020, *Manajemen Kepemimpinan*, Depok: Rajawali Pers.
- Susi, Yuliana, 2016, "Indikator-indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Hotel Kini di Pontianak", *Jurnal Bisma*, Vol. 1, No. 6.
- Suwaidan, Thariq M. & Basyarahil, Faishal Umar. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta. Gema Insasi. Diakses pada Senin, 26 Desember 2022, pukul 11.00 WIB. Melahirkan Pemimpin Masa Depan - Google Books
- Syafrina, N, 2017, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SUKA FAJAR Pekanbaru", *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Volume 8, Nomor 4.
- Syahrum dan Salim. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Syidah, Nur, 2018, *Metodologi Penelitian Disertasi dengan Contoh Penerapannya dalam Penelitian*, Sidoarjo: Zifatama.
- Tamba, A.W, 2018, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Columbindo Perdana Cabang Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1.

Umar, Husein, 2013, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Gramedia.

Usman, Fajriyah, “Pertamina Tingkatkan Pelayanan dengan SPBU Pati Prima”, diakses pada Sabtu, 25 September 2021, pukul 23. 15, <https://pertamina.com>.

Wahab, Abdul & Liskawati, 2020, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala”, *Jurnal Ekonomi Trend*, Vol. 8, No, 1.

Wahyuni, Ni Wayan Sri Asih Wahyuni, et al., 2021. *Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Diakses pada Sabtu, 24 Desember 2022, pukul 21.03 WIB. [https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA\\_PEGAWAI\\_PADA\\_DINAS KEPENDUDUKAN/bGAwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan+merupakan&pg=PA18&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_PEGAWAI_PADA_DINAS KEPENDUDUKAN/bGAwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan+merupakan&pg=PA18&printsec=frontcover)

Wardan, Khusnul. 2020. *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*. Bandung. CV. Media Sains Indonesia. Diakses pada Jum'at, 30 Desember 2022, pukul 19.47 WIB. [Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran - Google Books](https://www.google.com/books/edition/Motivasi_Kerja_Guru_Dalam_Pembelajaran/bGwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+kerja+guru+dalam+pembelajaran&pg=PA1&printsec=frontcover)

Winarni, E.W, 2018, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Research and Development (R&D)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah. Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia. Diakses pada Sabtu, 24 Desember 2022 pukul 20.20 WIB. <https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kompensasi+adalah&pg=PA15&printsec=frontcover>

Wispandoyo, M, 2018, *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*, Sleman: Budi Utama.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN



## Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SPBU 44. 531. 22 KEDUNGUTER KECAMATAN BANYUMAS**

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang telah kami lakukan dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas”. Kami memohon anda dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini. Tujuan dari kuisisioner ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas. Jawaban jujur yang anda berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian anda yang telah berkenan mengisi kuisisioner ini kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian kuisisioner :

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban dengan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai.  
SS (Skor 5) = Sangat  
S (Skor 4) = Setuju  
R (Skor 3) = Ragu-Ragu  
TS (Skor 2) = Tidak Setuju  
STS (Skor 1) = Sangat Tidak Setuju
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuisisioner mohon Bapak/Ibuk/Saudara/i berikan kepada yang menyerahkan kuisisioner.
5. Terimakasih atas partisipasi anda.

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki / ( ) Perempuan

### 1. KOMPENSASI (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatan					
2.	Saya menerima gaji pada waktu yang tepat					
3.	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
4.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
5.	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
6.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
7.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
8.	Saya merasa puas atas libur dan cuti yang di dapatkan					
9.	Karyawan memperoleh bonus ketika melakukan pekerjaan lembur					

### 2. MOTIVASI (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					
2.	Perusahaan memberikan wadah bagi para karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
3.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan					

	kebutuhan dan fasilitas karyawan					
4.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
5.	Mendapat pengakuan dan penghargaan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
7.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan guna menunjang prestasi					
8.	Pimpinam memberikan pengarahan sebelum karyawan melakukan pekerjaan					
9.	Saya termotivasi untuk berkontribusi di perusahaan dengan baik demi masa depan yang baik					

### 3. DISIPLIN KERJA (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
3.	Menjaga perilaku yang baik selama bekerja					
4.	Selalu memegang prinsip etos kerja yang tinggi pada tugas yang telah diberikan					
5.	Kami bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas					
6.	Dalam menjalin tugas, kita saling berkontribusi					
7.	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan					
8.	Saya melakukan tugas-tugas sampai selesai					
9.	Setia karyawan datang tepat pada waktu yang telah di tetapkan					

#### 4. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan					
2.	Saya memperhatikan kerapian penyelesaian pekerjaan sesuai petunjuk teknis					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target					
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas					
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja					
6.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja secara baik					
7.	Saya membantu atasan dengan memberikan saran					
8.	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya					
9.	Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya					

Lampiran 2 Tabulasi Kuisisioner

**TABULASI KUISISIONER PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 44. 531. 22 KEDUNGUTER BANYUMAS**

No	Nama	X1									Jumlah	Rata-rata
		KOMPENSASI										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Triyono	4	3	4	5	4	4	4	4	5	37	4,1
2	Ambar Teguh Setiawanto	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36	4,0
3	Wiwit Herawanto	4	4	5	4	4	5	4	3	5	38	4,2
4	Budiono	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,6
5	Joko Priyono	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41	4,6
6	Susanto	4	5	4	4	4	4	4	3	5	37	4,1
7	Yatono	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4,8
8	Roni Ichwandi	5	5	5	5	5	5	3	2	5	40	4,4
9	Budiarto	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4,6
10	Muhamad Hoerurizal	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4,8
11	Indra Rudi Hartoyo	4	5	5	4	5	4	3	4	4	38	4,2
12	Bangun Bayu Saputro	5	5	4	4	3	4	3	5	5	38	4,2
13	Elyrudin	5	5	4	4	4	4	3	4	4	37	4,1
14	Tri Aminah	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4,8
15	M. Wirdon Nur Faizin	4	4	2	4	2	2	5	1	1	25	2,8
16	Dian Pamungkas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
17	Diyah Ayu Afifah	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	4,3
18	Arifka Nur Azizah	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4,4
19	Fefi Catur Ramadhani	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	4,2
20	Rani Kharisma Permana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
21	Yuli Ratnasari Baroroh	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
22	Desti Nurbiyanti	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4,0
23	Atikah Puji Rahayu	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4,8
24	Daryono	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4,3
25	Effendi Yusron A.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4,8
26	Nunung Suhendro	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
27	Sudar	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4,2
28	Edi Waluyo	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4,2
29	Sutriadi	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41	4,6
30	Rizki Rosiana Firdos	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4,2

X2									Jumlah	Rata-rata
MOTIVASI										
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
2	4	4	5	4	4	4	4	5	36	4
3	4	4	5	4	5	5	5	5	40	4,4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	4,2
4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4,6
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4,9
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4,2
2	4	4	4	2	4	4	4	4	32	3,6
5	3	4	5	5	5	5	5	5	42	4,7
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4,6
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4,9
3	4	4	5	4	4	5	4	4	37	4,1
2	4	5	5	4	5	4	5	4	38	4,2
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	4,2
4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	4,8
1	4	4	5	3	1	1	5	5	29	3,2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4,1
2	5	4	5	4	4	4	4	5	37	4,1
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4,2
4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4,2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	42	4,7
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4,3
3	4	4	4	4	4	3	5	4	35	3,9
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4,9
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,1
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4,3
5	5	4	4	5	4	4	4	5	40	4,4
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40	4,4



Y									Jumlah	Rata-rata
KINERJA KARWAN										
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
5	4	3	4	3	4	4	3	4	34	3,8
5	4	4	4	5	4	4	3	4	37	4,1
5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	4,6
5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4,3
5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	4,7
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4,3
4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	3,8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,9
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4,9
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	4,2
5	5	4	4	4	4	5	2	4	37	4,1
5	4	4	4	5	4	3	4	4	37	4,1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4,7
5	5	5	5	5	5	5	3	5	43	4,8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
5	5	3	4	4	5	5	3	5	39	4,3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
5	4	4	4	4	4	2	4	4	35	3,9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
4	4	4	4	5	4	3	4	4	36	4,0
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	3,8
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4,9
4	4	4	4	5	4	2	4	4	35	3,9
5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4,0
4	3	2	4	5	4	4	5	3	34	3,8
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4,3

Lampiran 3 Hasil Uji Statistik

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Distribusi nilai  $r$  tabel signifikansi 5% & 1 %**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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
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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Tabel Uji F**

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 <sub>8</sub>	199.500	215.70 <sub>7</sub>	224.583	230.162	233.98 <sub>6</sub>	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

## UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TOTAL\_X1  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.229	.048	-.067	.172
	Sig. (2-tailed)		.225	.803	.724	.363
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.229	1	-.036	.152	.083
	Sig. (2-tailed)	.225		.851	.422	.665
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.048	-.036	1	.283	.534**
	Sig. (2-tailed)	.803	.851		.130	.002
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.067	.152	.283	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.724	.422	.130		.010
	N	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.172	.083	.534**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.363	.665	.002	.010	
	N	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.302	.145	.144	.408*	.332
	Sig. (2-tailed)	.105	.445	.447	.025	.073
	N	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.375*	.107	.053	.151	-.018
	Sig. (2-tailed)	.041	.574	.780	.426	.927
	N	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.524**	.171	.164	.349	.291
	Sig. (2-tailed)	.003	.366	.385	.059	.119
	N	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.238	.251	.050	.283	-.041
	Sig. (2-tailed)	.206	.181	.793	.130	.829
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.546**	.453*	.423*	.586**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.020	.001	.001
	N	30	30	30	30	30

**Correlations**

		X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.302	.375*	.524**	.238	.546**
	Sig. (2-tailed)	.105	.041	.003	.206	.002
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.145	.107	.171	.251	.453*
	Sig. (2-tailed)	.445	.574	.366	.181	.012
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.144	.053	.164	.050	.423*
	Sig. (2-tailed)	.447	.780	.385	.793	.020
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.408*	.151	.349	.283	.586**
	Sig. (2-tailed)	.025	.426	.059	.130	.001
	N	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.332	-.018	.291	-.041	.561**
	Sig. (2-tailed)	.073	.927	.119	.829	.001
	N	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	1	.585**	.332	.577**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.001	.073	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.585**	1	.508**	.426*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.019	.001
	N	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.332	.508**	1	.329	.713**
	Sig. (2-tailed)	.073	.004		.076	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.577**	.426*	.329	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.076		.001
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.717**	.586**	.713**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 TOTAL\_X2  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	-.054	-.143	-.136	.357
	Sig. (2-tailed)		.778	.450	.474	.053
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	-.054	1	.218	.066	.369*
	Sig. (2-tailed)	.778		.247	.730	.045
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-.143	.218	1	.302	.391*
	Sig. (2-tailed)	.450	.247		.105	.033
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.136	.066	.302	1	-.128
	Sig. (2-tailed)	.474	.730	.105		.502
	N	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.357	.369*	.391*	-.128	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.045	.033	.502	
	N	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.005	.029	.468**	.191	.357
	Sig. (2-tailed)	.977	.878	.009	.311	.053
	N	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.170	-.040	.427*	.267	.365*
	Sig. (2-tailed)	.370	.834	.019	.154	.047
	N	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.145	.154	.354	.213	.230
	Sig. (2-tailed)	.445	.416	.055	.258	.221
	N	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.164	.364*	.333	.452*	.260
	Sig. (2-tailed)	.387	.048	.072	.012	.165
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.430*	.379*	.595**	.386*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.018	.039	.001	.035	.000
	N	30	30	30	30	30

**Correlations**

		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	-.005	.170	.145	.164	.430*
	Sig. (2-tailed)	.977	.370	.445	.387	.018
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.029	-.040	.154	.364*	.379*
	Sig. (2-tailed)	.878	.834	.416	.048	.039
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.468**	.427*	.354	.333	.595**
	Sig. (2-tailed)	.009	.019	.055	.072	.001
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.191	.267	.213	.452*	.386*
	Sig. (2-tailed)	.311	.154	.258	.012	.035
	N	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.357	.365*	.230	.260	.662**
	Sig. (2-tailed)	.053	.047	.221	.165	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1	.627**	.472**	.134	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.481	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.627**	1	.216	.427*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.253	.019	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.472**	.216	1	.141	.564**
	Sig. (2-tailed)	.008	.253		.456	.001
	N	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.134	.427*	.141	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.481	.019	.456		.000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.626**	.694**	.564**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 TOTAL\_X3  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.191	.342	.180	.339
	Sig. (2-tailed)		.311	.064	.342	.067
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.191	1	.464**	.224	.355
	Sig. (2-tailed)	.311		.010	.233	.055
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.342	.464**	1	.116	.218
	Sig. (2-tailed)	.064	.010		.542	.247
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.180	.224	.116	1	.199
	Sig. (2-tailed)	.342	.233	.542		.292
	N	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.339	.355	.218	.199	1
	Sig. (2-tailed)	.067	.055	.247	.292	
	N	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.084	.345	.469**	.040	.201
	Sig. (2-tailed)	.661	.062	.009	.834	.287
	N	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.302	.535**	.668**	.162	.408*
	Sig. (2-tailed)	.105	.002	.000	.391	.025
	N	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.375*	.818**	.548**	.368*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.002	.045	.003
	N	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.452*	.535**	.401*	.271	.408*
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.028	.148	.025
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.529**	.749**	.704**	.459*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30

**Correlations**

		X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	.084	.302	.375*	.452*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.661	.105	.041	.012	.003
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.345	.535**	.818**	.535**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.062	.002	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.469**	.668**	.548**	.401*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.002	.028	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.040	.162	.368*	.271	.459*
	Sig. (2-tailed)	.834	.391	.045	.148	.011
	N	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.201	.408*	.522**	.408*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.287	.025	.003	.025	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	1	.369*	.298	.246	.519**
	Sig. (2-tailed)		.045	.110	.190	.003
	N	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.369*	1	.605**	.600**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.298	.605**	1	.605**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.246	.600**	.605**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.190	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.519**	.775**	.861**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 TOTAL\_Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.514**	.363*	.420*	.136
	Sig. (2-tailed)		.004	.049	.021	.473
	N	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.514**	1	.636**	.628**	.193
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.307
	N	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.363*	.636**	1	.621**	.449*
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.000	.013
	N	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.420*	.628**	.621**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000		.001
	N	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.136	.193	.449*	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.473	.307	.013	.001	
	N	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.390*	.690**	.549**	.636**	.295
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.002	.000	.113
	N	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.518**	.684**	.298	.557**	.216
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.109	.001	.252
	N	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.279	.474**	.583**	.391*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.136	.008	.001	.032	.010
	N	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.531**	.645**	.479**	.611**	.361
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.007	.000	.050
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.628**	.852**	.759**	.837**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30

**Correlations**

		Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	.390*	.518**	.279	.531**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.136	.003	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.690**	.684**	.474**	.645**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.549**	.298	.583**	.479**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.109	.001	.007	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.636**	.557**	.391*	.611**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.032	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.295	.216	.464**	.361	.559**
	Sig. (2-tailed)	.113	.252	.010	.050	.001
	N	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	1	.572**	.200	.534**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.001	.289	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.572**	1	.174	.535**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001		.358	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.200	.174	1	.205	.556**
	Sig. (2-tailed)	.289	.358		.276	.001
	N	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.534**	.535**	.205	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.276		.000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.752**	.749**	.556**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

## UJI RELIABILITAS

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.33	6.161	.395	.717
X1.2	35.27	6.202	.226	.755
X1.3	35.57	6.530	.263	.737
X1.4	35.40	6.041	.441	.709
X1.5	35.63	5.964	.386	.719
X1.6	35.50	5.707	.608	.682
X1.7	35.63	6.171	.461	.708
X1.8	35.63	5.482	.579	.682
X1.9	35.23	6.116	.446	.709

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.57	5.564	.121	.750
X2.2	35.33	6.023	.211	.691
X2.3	35.43	5.633	.479	.650
X2.4	34.90	6.024	.225	.689
X2.5	35.37	5.206	.524	.632
X2.6	35.10	5.334	.483	.642
X2.7	35.27	5.030	.555	.623
X2.8	34.97	5.551	.417	.656
X2.9	35.13	5.292	.501	.638

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	35.53	8.120	.411	.829
X3.2	35.73	7.306	.660	.803
X3.3	35.73	7.444	.604	.809
X3.4	35.83	8.006	.276	.852
X3.5	35.87	7.775	.486	.822
X3.6	36.07	7.926	.369	.836
X3.7	35.77	7.220	.694	.799
X3.8	35.83	6.971	.808	.786
X3.9	35.77	7.289	.666	.802

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid <sup>a</sup>	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.77	12.530	.552	.861
Y.2	35.17	11.109	.803	.838
Y.3	35.37	10.861	.661	.850
Y.4	35.17	11.523	.791	.842
Y.5	34.97	12.309	.442	.869
Y.6	35.20	11.890	.688	.850
Y.7	35.50	9.845	.598	.871
Y.8	34.87	12.602	.459	.867
Y.9	35.27	11.375	.681	.848

# UJI NORMALITAS

NPAR TESTS  
/K-S(NORMAL)=RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00774384
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.106
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI ASUMSI KLASIK DAN REGRESI

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
    
```

### Regression

Notes		
Output Created		30-MAR-2023 06:52:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT= (*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

**Notes**

Resources	Processor Time	00:00:04,44
	Elapsed Time	00:00:28,84
	Memory Required	3472 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	39.53	3.794	30
Kompensasi (X1)	39.90	2.721	30
Motivasi (X2)	39.63	2.593	30
Disiplin Kerja (X3)	40.27	3.062	30

**Correlations**

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.456
	Kompensasi (X1)	.456	1.000
	Motivasi (X2)	.746	.654
	Disiplin Kerja (X3)	.735	.695
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.006	.000
	Kompensasi (X1)	.006	.000
	Motivasi (X2)	.000	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.000	.000
N	Kinerja Karyawan (Y)	30	30
	Kompensasi (X1)	30	30
	Motivasi (X2)	30	30
	Disiplin Kerja (X3)	30	30

**Correlations**

		Disiplin Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	.735
	Kompensasi (X1)	.695
	Motivasi (X2)	.643
	Disiplin Kerja (X3)	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.000
	Kompensasi (X1)	.000
	Motivasi (X2)	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	30
	Kompensasi (X1)	30
	Motivasi (X2)	30
	Disiplin Kerja (X3)	30

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompensasi (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.688	2.120

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.567	3	100.189	22.283	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.900	26	4.496		
	Total	417.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.222	6.532		-.799	.431
	Kompensasi (X1)	-.476	.217	-.341	-2.191	.038
	Motivasi (X2)	.859	.214	.587	4.014	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.738	.190	.595	3.872	.001

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.444	2.253
	Motivasi (X2)	.503	1.987
	Disiplin Kerja (X3)	.456	2.194

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	37.066	.79	.03	.00
	3	.002	49.898	.21	.03	.70
	4	.001	52.781	.00	.94	.29

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance ... Disiplin Kerja (X3)
1	1	.00
	2	.25
	3	.53
	4	.21

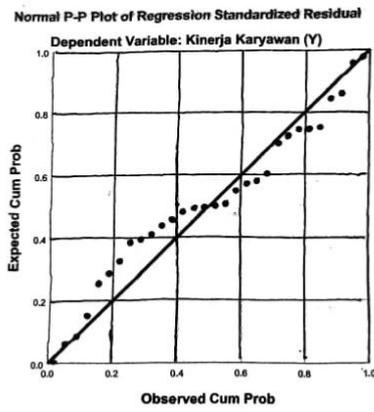
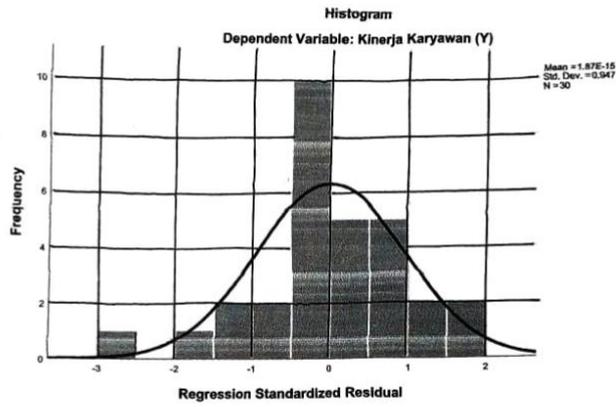
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

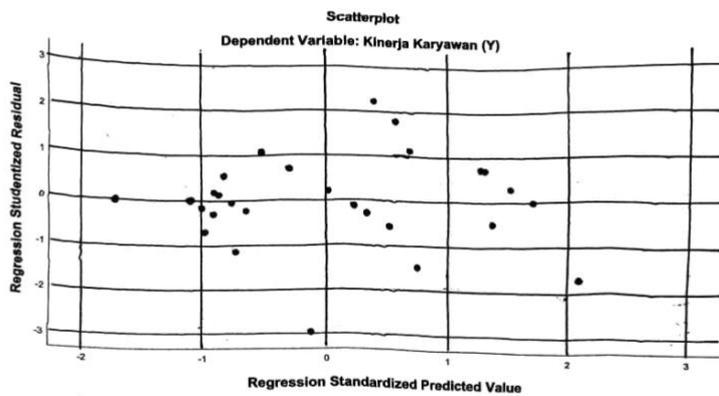
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.00	46.25	39.53	3.219	30
Std. Predicted Value	-1.718	2.087	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.465	1.298	.746	.211	30
Adjusted Predicted Value	34.00	47.11	39.54	3.252	30
Residual	-6.128	4.211	.000	2.008	30
Std. Residual	-2.890	1.986	.000	.947	30
Stud. Residual	-2.962	2.217	.000	1.010	30
Deleted Residual	-6.437	5.248	-.002	2.289	30
Stud. Deleted Residual	-3.568	2.414	-.015	1.099	30
Mahal. Distance	.425	9.907	2.900	2.333	30
Cook's Distance	.000	.302	.035	.068	30
Centered Leverage Value	.015	.342	.100	.080	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Charts

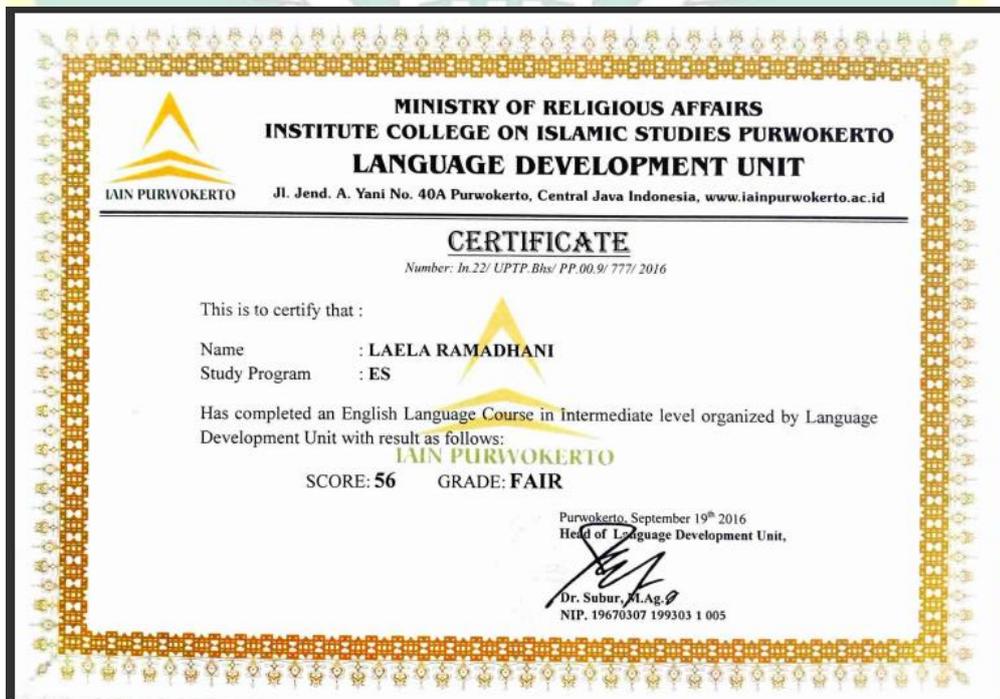




Lampiran 4 Sertifikat OPAK



Lampiran 5 Sertifikat Bahasa Inggris



Lampiran 6 Sertifikat Bahasa Arab



Lampiran 7 Sertifikat BTAPPI



## Lampiran 8 Sertifikat APLIKOM

[www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id)



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA**  
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40 A Telp: 0281-635624 Fax: 635653 Purwokerto 53126



### SERTIFIKAT

Nomor : In.17/UPT.TIPD-3306/XI/2017

Diberikan kepada :

**Laela Ramadhani**  
**NIM : 1617201109**  
**Tempat/ Tgl Lahir : Banyumas, 14 Januari 1998**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office yang diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto pada tanggal 17 November 2017

Purwokerto, 22 November 2017  
 Kepala UPT TIPD

Foto  
3x4  
Hitam  
Putih



**Agus Sriyanto, M.Si**  
 NIP : 19750907 799903 1 002

SKALA PENILAIAN		
SKOR	HURUF	ANGKA
86 - 100	A	4
81 - 85	A-	3.6
76 - 80	B+	3.3
71 - 75	B	3
66 - 70	B-	2.6
61 - 65	C+	2.3

MATERI PENILAIAN	
MATERI	NILAI
Microsoft Word	B+
Microsoft Excel	B
Microsoft Power Point	A

## Lampiran 9 Sertifikat PPL



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.febi.iainpurwokerto.ac.id

### Sertifikat

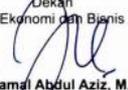
No. : 0911/In.17/D.FEBI/PP.009/VI/2020

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

**Nama : Laela Ramadhani**  
**NIM : 1617201109**

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Pada Semester Genap 2019/2020 di :  
**Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kabupaten Banyumas**  
 Periode Bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai **A**.  
 Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Munaqosyah/Skripsi.

Mengetahui,  
 Dekan  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
 NIP. 19730921 200212 1 004

Purwokerto, 9 Juni 2020  
 Kepala Laboratorium FEBI



**H. Sochimh, Lc., M.Si.**  
 NIP. 19681009 200312 1 001

## Lampiran 10 Sertifikat KKN

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
*Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126*

---

**SERTIFIKAT**  
Nomor: 0227/K.LPPM/KKN.44/11/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : LAELA RAMADHANI  
NIM : 1617201109  
Fakultas / Prodi : FEBI / ES

**TELAH MENGIKUTI**

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-44 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 15 Juli 2019 sampai dengan 28 Agustus 2019 dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai **91,5 (A)**.

Purwokerto, 18 November 2019  
Ketua LPPM,

  
Dr. H. Ansori, M.Ag.  
NIP. 19650407 199203 1 004

*Pas Foto*  
3 x 4



## Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Laela Ramadhani
2. NIM : 1617201109
3. Prodi : Ekonomi Syariah
4. Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
5. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Alamat : Desa Kejawar RT 03 RW 03  
Kec. Banyumas Kab. Banyumas
7. Nama Ayah : Harmono
8. Nama Ibu : Kartiwi

#### B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI (Tahun Lulus) : SDN 2 Kejawar (2010)
2. SMP/MTs (Tahun Lulus) : SMPN 1 Banyumas (2013)
3. SMA/MA (Tahun Lulus) : SMAN Banyumas (2016)
4. S1 (Tahun Masuk) : UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto (2016)

#### C. Motto Hidup

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”  
(Q.S Al-Insyirah: 5)

Purwokerto, 6 Mei 2023

  
**Laela Ramadhani**  
NIM. 1617201109