

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS BALAI LATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN DAN PRODUKTIVITAS PROVINSI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

Oleh :

Nama: Rizky Suprahirja
No. Mahasiswa : 17312293

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS BALAI LATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN DAN PRODUKTIVITAS PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Rizky Suprahirja
No. Mahasiswa: 17312293

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 10 Februari 2021

Penulis,



(Rizky Suprakirja)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh:



Nama: Rizky Suprahirja
No. Mahasiswa : 17312293

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal2021
Dosen Pembimbing,



Acc untuk diuji
10 Februari 2021

(Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak. CA., CMA)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS BALAI LATIHAN KERJA PENGEMBANGAN DAN PRODUKTIVITAS
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Disusun oleh : RIZKY SUPRAHIRJA

Nomor Mahasiswa : 17312293

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 08 Maret 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Penguji : Ataina Hidayati, Dra., M.Si., Ak., CA., Ph.D



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

“Urip Iku Urup”

Hidup itu hendaknya memberi manfaat bagi orang lain disekitar kita.



Kata Pengantar



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas hikmat dan rahmat-Nya dan junjungan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan Dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Bisnis & Ekonomika Univesitas Islam Indonesia.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang memberi bantuan agar penelitian ini dilancarkan. Melalui kesempatan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan berkat, nikmat, dan kemudahan, sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi hingga selesai dengan baik.
2. Orang Tua saya yang paling saya cinta; Bapak Basuki Murdowo serta Ibu Sumiwi Sri Rejeki yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan dukungan, kasih sayang, nasihat, dan doa.

3. Kakak saya tersayang Dyah Ayu Paramita serta keponakan saya Nenda yang terus mendoakan saya dalam segala hal.
4. Bapak **Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., CA., MCA., Dr.**, selaku dosen pembimbing dan Ketua Prodi Akuntansi Akuntansi Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan nasihat, arahan, masukan, dan waktu dalam hal akademis dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak **Prof. Jaka Sriyana, M.Si, PhD** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu **Isti Rahayu Dra., M.Si., Ak** selaku dosen wali selama penulis berkuliah di Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh staff Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan dukungan moral selama penyusunan skripsi
8. Bapak **Basuki Murdowo, Drs., M.Si.**, selaku ayah dari penulis dan kepala dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah membantu dalam mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di kantor dinas BLKPP Provinsi DIY dan telah membantu menyebarkan kuesioner.
9. **Willa Putri Malinda Buchori** selaku orang terdekat dari penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. **Fajar Bagasajie Alifandro** selaku sahabat terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan finansial dan non finansial kepada penulis, serta selalu menjadi tempat dalam berbagi kesenangan maupun kesedihan.

11. **Dhanurendra SN , Hafid Abiyu, Ilham Andika, Bagus Hardianto, Septian Kurnia, M. Lutfi BP, Hanifalah Haidar P, Sulaiman Mustaqim, Adhitya Priambodo, Raka Adriaufar A, Pak Samd;** selaku keluarga besar UTB serta sahabat seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, bantuan, doa, serta selalu menyemangati penulis dalam hal apapun baik dalam proses perkuliahan maupun dalam kehidupan sehari-hari.
12. **Syifa Sahmatika, Titi Lalisu, Salma Nuha** selaku sahabat dari penulis. Terimakasih atas ilmu yang di berikan baik ilmu akademik maupun non akademik.
13. Keluarga besar Erisel terutama **Arel Marellamahsa dan Jaseim Maghriby** yang telah memberikan banyak cerita selama masa perkuliahan.
14. Seluruh anggota komunitas ***Independen Touring Community*** yang telah banyak memberikan banyak warna pada kehidupan penulis, serta menjadi sahabat penulis dari tahun 2013.
15. Seluruh team **Trubenais konveksi dan Disclosure Apparel** yang telah membantu saya dalam finansial.
16. Seluruh Karyawan Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini tidak sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih atas dukungan dari berbagai pihak.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 10 februari 2020



Penulis

Rizky Suprahirja



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir/Skripsi	v
Halaman Motto.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Abstrak	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi	12
2.2.2 Indikator Motivasi.....	12
2.3 Disiplin Kerja	15
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja	15
2.4 Kompensasi	16
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.4.2 Indikator Kompensasi	18
2.5 Kinerja Karyawan	18

2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.5.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.6	Penelitian Terdahulu	20
2.7	Hipotesis Penelitian.....	24
2.7.1	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.7.2	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.7.3	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.8	Kerangka Pemikiran.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.2	Jenis dan Sumber Data	28
3.2.1	Data Primer	28
3.3	Metode Pengumpulan Data	29
3.4	Definisi dan Pengukuran Variabel	29
3.4.1	Kinerja Karyawan	30
3.4.2	Motivasi.....	31
3.4.3	Disiplin Kerja	32
3.4.4	Kompensasi	33
3.5	Metode Analisis Data.....	33
3.6	Uji Kualitas Data.....	34
3.6.1	Uji Reliabilitas	34
3.6.2	Uji Validitas	35
3.7	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.1	Uji Normalitas.....	35
3.7.2	Uji Heterokedastisitas	35
3.7.3	Uji Multikolinearitas	36
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.1	Koefisien Determinasi (R ²)	36
3.9	Uji Hipotesis.....	36
3.9.1	Uji t.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	38
4.2	Hasil Uji Kualitas Data	40
4.2.1	Uji Validitas	40

4.2.2	Uji Reliabilitas	41
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1	Uji Normalitas.....	42
4.3.2	Uji Heteroskedastitas.....	42
4.3.3	Uji Multikolinearitas	43
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.4.1	Koefisien Determinasi (R ²)	44
4.4.2	Persamaan regresi.....	45
4.5	Pengujian Hipotesis.....	46
4.5.1	Uji t.....	46
BAB V PENUTUP.....		50
5.1	Kesimpulan Penelitian	50
5.2	Keterbatasan pada Penelitian	50
5.3	Saran.....	51
5.4	Implikasi.....	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN.....		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tren Kemiskinan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	2
Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Kategori Skala Likert.....	30
Tabel 3.2 Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan	30
Tabel 3.3 Item Pertanyaan Variabel Motivasi.....	31
Tabel 3.4 Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja	32
Tabel 3.5 Item Pertanyaan Variabel Kompensasi	33
Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner.....	38
Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Responden	39
Tabel 4.3 Hasil Pengolahan Terhadap Uji Validitas	40
Tabel 4.4 Hasil Pengolahan Terhadap Uji Reabilitas	41
Tabel 4.5 Hasil Pada Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.6 Hasil Dari Uji Heteroskedastitas	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian	57
Lampiran 2 : Surat Telah Melakukan Penelitian	58
Lampiran 3 : Data Responden	59
Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 5 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner Responden	66
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	78
Lampiran 8 : Analisis Koefisien Determinasi	80
Lampiran 9 : Uji Regresi Berganda	81



ABSTRACT

This research was conducted to determine how the influence of motivation, work discipline, and compensation on the quality of employee performance in the office of the Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. The number of samples in this study amounted to 74 respondents with the data collection method using the total sampling method. The data were obtained from distributing questionnaires to all employees of the Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Data processing using IBM SPSS Statistics version 25. From the research results obtained that motivation does not affect employee performance, but work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, work discipline, compensation, and employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan di kantor Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Banyaknya sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden dengan metode pengambilan data menggunakan metode total sampling. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistik versi 25. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi sering dijadikan acuan sebagai indikator keberhasilan ekonomi di suatu wilayah. Indikator tersebut misalnya masalah tentang inflasi dan pengangguran serta kesejahteraan masyarakat yang membaik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Adam Smith dalam buku yang ditulis oleh Suryana (2000) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi yang pesat dan tinggi dapat mengurangi pengangguran yang ada di wilayah tersebut, yang berarti pertumbuhan ekonomi akan berbanding lurus terhadap tingkat pengangguran. Hal itu terjadi karena saat pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah tersebut naik dengan begitu proses produksinya akan mengalami kenaikan pula. Dan hal itu akan menyerap tenaga kerja yang banyak untuk menghasilkan output produksi yang diminta. Penyerapan tenaga kerja tersebut akan dapat mengurangi pengangguran di suatu wilayah tersebut. Pembangunan ekonomi sebuah negara dapat dilihat dari beberapa indikator perekonomian. Salah satu di antaranya adalah tingkat pengangguran.

Berdasarkan hasil dari penelitian oleh Martiyan Ramdani (2015) menyatakan bahwa tingkat pengangguran berpengaruh positif terhadap kemiskinan di Indonesia. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) kemiskinan adalah ketidak mampuan dari sisi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dasar makanan

dan bukan makanan yang diukur dari sisi pengeluaran. Jadi Penduduk Miskin adalah penduduk yang memiliki rata-rata pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan.

Berdasarkan data yang diambil dari website resmi Bappeda DIY (bappeda.jogjaprov.go.id), angka kemiskinan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) masih cukup tinggi saat ini. Bahkan lebih tinggi dari rata-rata nasional, yakni mencapai 11,70 persen, padahal tingkat rata rata nasional hanya sebesar 9,66 persen. Berikut ini adalah tren kemiskinan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Tren Kemiskinan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Wilayah	2015	2016	2017	2018	2019
Yogyakarta	35,98	32,06	32,2	29,75	29,45
Sleman	110,96	96,63	96,75	92,04	90,17
Bantul	160,15	142,76	139,67	134,84	131,15
Kulon Progo	88,13	84,34	84,17	77,72	74,62
Gunungkidul	115	139,15	135,74	125,76	123,08
Total	550,22	494,94	488,53	460,11	448,47

Sumber : Bappeda DIY

Salah satu penyebab banyaknya pengangguran adalah karena minimnya keterampilan atau kemampuan yang dimiliki (Sugianto, Permadhy 2020). Dikarenakan kondisi yang demikian, Pemerintah memiliki program pelatihan yang salah satunya di lakukan oleh unit pelaksana teknik dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas.

Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis

pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi D.I. Yogyakarta menyelenggarakan Program Pelatihan untuk perorangan, Sekolah, Lembaga Masyarakat maupun Instansi Pemerintah dan Swasta. Untuk memberikan keterampilan di bidang tata niaga, otomotif, kerajinan, teknologi mekanik, listrik, elektronika, bangunan, dan perhotelan. Diharapkan setiap lulusan pelatihan dapat mengisi lowongan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan peserta mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri, yang diharapkan kedepannya lulusan pelatihan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.

Oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal di Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan masyarakat harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara, untuk merealisasikan hal itu, dibutuhkan sarana yang dapat mendukung, salah satunya adalah melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik maka ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah motivasi, menurut Elliot et al. (2000) pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak,

mendorong individu mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan tertentu, sehingga dengan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) yang menyatakan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang kedua adalah disiplin kerja. Sintaasih & Wiratama (2013) menyatakan disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela, sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang ke tiga adalah kompensasi. Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan kompensasi memiliki peran penting karena Menurut Umar (2007) kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Selain sebagai balas jasa kompensasi juga meningkatkan motivasi para karyawan sehingga para karyawan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Nawawi (2011) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dengan mengetahui beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tersebut maka akan membantu pemerintah untuk memaksimalkan kinerjanya, dan akan berdampak baik untuk pemerintah dan masyarakat itu sendiri, dikarenakan pemerintahan yang baik adalah awal dari terbangunnya perekonomian daerah yang baik yang juga akan berdampak pada meningkatnya pendapatan masyarakat daerah terutama di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berakibat akan meningkatkan pertumbuhan GNP (*Gross National Product*) di negara Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris dalam bidang sistem pengendalian manajemen terutama faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Praktis

Bagi Pemerintahan Daerah

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pemerintahan daerah khususnya unit kerja BLKPP Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, agar mengetahui faktor apa-apa saja yang memengaruhi kinerja pegawainya.

Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mengurangi pengangguran serta menaikkan keterampilan masyarakat terutama masyarakat di area Daerah Istimewa Yogyakarta

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA SERTA PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, dan hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji multikolinearitas, koefisien determinasi, dan uji t.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan pada penelitian, saran, dan implikasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Stakeholder

Teori stakeholder menyatakan bahwa perusahaan memiliki pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan. Pihak-pihak ini dapat meliputi investor dan pihak-pihak non investor seperti pelanggan, karyawan, pemasok, masyarakat sekitar, dan pemerintah (Robbins dan Coulter, 2007). Teori ini menegaskan bahwa pemegang saham bukanlah satu-satunya pihak yang berkepentingan terhadap suatu organisasi, namun terdapat pihak-pihak lain di sekeliling organisasi bisnis tersebut.

Murni (2009) kembali menjelaskan bahwa faktor yang menunjang pertumbuhan ekonomi antara lain : sumber kekayaan alam (R), sumber daya manusia (L), sumber daya modal (K), teknologi dan inovasi (T), keahlian berupa manajemen dan kewiraswastaan (S), dan informasi (Inf). Semua faktor ini sangat memengaruhi pertumbuhan GNP (*Gross National Product*) suatu negara.

Teori stakeholder umumnya merupakan teori bagi perusahaan sektor swasta. Akan tetapi pada kenyataannya sudut pandang teori ini dapat diterapkan pada sektor publik, dan sebagian pula diterapkan dalam konteks keputusan manajerial dalam pemerintahan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori *stakeholder* adalah sebuah perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan

(*stakeholder*) tidak hanya untuk kepentingannya sendiri. Chairiri dan Ghozali (2007) menyatakan bahwa segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan harus memperhitungkan kepentingan *stakeholder* karena keberadaan suatu entitas bisnis sangat dipengaruhi oleh dukungan *stakeholder*. Oleh sebab itu, disaat pemerintahan menjalankan aktivitas dengan baik, maka seharusnya berbanding lurus dengan dukungan yang diberikan oleh *stakeholders* kepada pemerintah atas seluruh aktivitas yang bermaksud untuk meningkatkan kinerja pemerintahan yang diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2.1.2 Teori Legitimasi

Legitimasi dapat dianggap sebagai menyamakan anggapan atau persepsi bahwa tindakan yang diinginkan, pantas ataupun sesuai dengan sistem norma, nilai, kepercayaan dan definisi yang dikembangkan secara sosial merupakan Tindakan yang dilakukan oleh suatu entitas. (Suchman, 1995)

Menurut Deegan (2000), teori legitimasi meyakini suatu gagasan bahwa terdapat "kontrak sosial" antara organisasi dengan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Konsep "kontrak sosial" digunakan untuk menunjukkan harapan masyarakat tentang cara yang seharusnya dilakukan organisasi dalam melakukan aktivitas. Rustiarini (2011) menyatakan bahwa Legitimacy theory adalah organisasi yang harus terus menerus mencoba untuk meyakinkan bahwa mereka melakukan kegiatan sesuai dengan batasan dan norma-norma masyarakat.

Kesimpulan dari teori legitimasi adalah teori legitimasi dianggap penting bagi pemerintahan dikarenakan legitimasi masyarakat kepada pemerintahan menjadi faktor yang strategis bagi perkembangan pemerintahan ke depan.

Sehingga pemerintah perlu menaikkan kualitas dari pada sumber daya manusianya agar sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

2.1.3 Teori Keagenan

Pada dasarnya organisasi sektor publik dibangun atas dasar Agency theory. Diakui atau tidak di pemerintahan daerah terdapat hubungan dan masalah keagenan (Abdul dan Abullah, 2005).

Teori keagenan menjelaskan suatu fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk melakukan suatu tugas atau otoritas untuk membuat keputusan (Anthony dan Govindarajan, 1992).

Menurut Anthony dan Govindarajan (2010), teori keagenan adalah hubungan atau kontrak antara prinsipal dan agen. Teori agensi memiliki asumsi bahwa setiap individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara principal dan agen.

Teori keagenan memandang bahwa pemerintah daerah sebagai agent bagi masyarakat (principal) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa pemerintah daerah tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat.

Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap mampu mengurangi masalah keagenan.

Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik di tunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya

keagenan (agency cost) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Dalam Hasibuan (2005) motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Maka demikian motivasi merupakan faktor yang penting dalam suatu pemerintahan karena berfungsi sebagai faktor untuk mencapai tujuan dari pemerintahan tersebut.

2.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Anwar Prabu (2009) Indikator Motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Karyawan harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang karyawan tersebut kerjakan

2. Prestasi Kerja

Karyawan harus melakukan segala pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan karyawan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan yang karyawan tersebut kerjakan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan untuk apa yang karyawan tersebut telah kerjakan.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang membuat dirinya merasa tertantang.

Menurut Kinman (2001) indikator motivasi tersebut terdiri atas:

1. Evaluasi

Evaluasi adalah aktivitas yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan pada suatu program. Ketika tujuan suatu perusahaan ingin dicapai, maka para karyawan harus mengidentifikasi untuk mengukur apakah kegiatan yang dia laksanakan sudah sesuai dengan apa yang direncanakan.

2. Efisiensi

Efisiensi adalah bagaimana cara yang paling tepat dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan menghemat waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan, sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Ketertarikan terhadap tugas

Ketertarikan terhadap tugas adalah individu yang memiliki minat dan rasa suka berlebih untuk menjalankan suatu pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun, dengan hal ini ketika individu memiliki ketertarikan pada pekerjaannya, maka dia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. Uang dan penghargaan lainnya

Uang dan penghargaan lainnya diberikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila karyawan diberikan uang dan penghargaan diharapkan karyawan tersebut akan bekerja dengan baik sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

5. Menghindari hukuman dari atasan

Atasan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang berperilaku atau bekerja dengan buruk, sehingga diharapkan karyawan akan jera dan tidak melakukannya lagi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi yang telah dijelaskan oleh Kinman (2001).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala yang dikutip dari Sintaasih & Wiratama (2013), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Berbeda dengan pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di pemerintahan dikarenakan apabila seorang pegawai menerapkan disiplin kerja maka diharapkan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) indikator disiplin kerja terdiri atas:

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur disiplin kerja, karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi tidak pernah terlambat untuk masuk kerja.

2. Bekerja secara etis

Bekerja secara etis adalah wujud dari disiplin kerja, karena karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi tidak mungkin melakukan Tindakan yang tidak pantas.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah faktor ketiga dalam disiplin kerja, karena karyawan yang baik akan memiliki ketaatan pada standar kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi adalah faktor terakhir dari disiplin kerja, karyawan akan berhati hati dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tingkat ke hati hatian yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

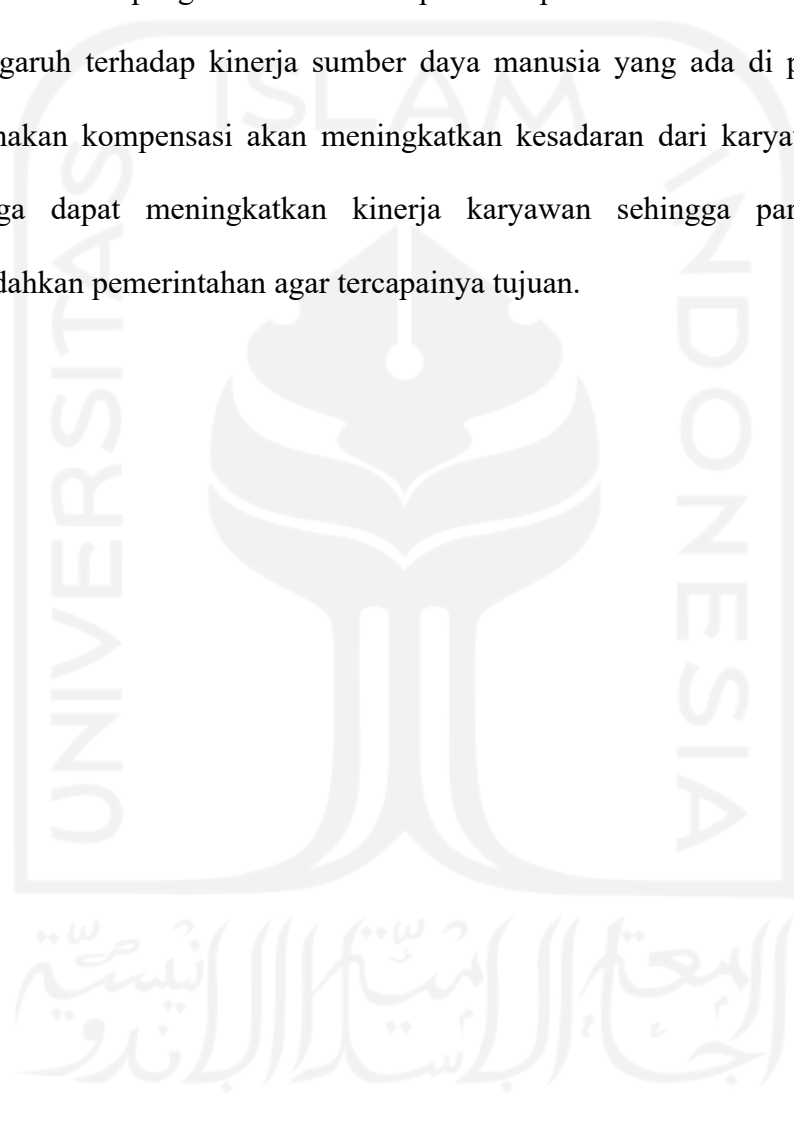
2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Umar (2002) kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Selain sebagai balas jasa kompensasi juga meningkatkan kesadaran para karyawan sehingga para karyawan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Nawawi (2011). Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di pemerintahan dikarenakan kompensasi akan meningkatkan kesadaran dari karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karyawan memudahkan pemerintahan agar tercapainya tujuan.



2.4.2 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) indikator kompensasi terdiri atas:

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang dibayar oleh perusahaan secara periodik diberikan kepada karyawannya. Pada umumnya gaji akan diberikan kepada karyawannya setiap bulan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kesepakatan sebelumnya.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika karyawan tersebut memiliki prestasi.

4. *Benefit dan service*

Benefit dan service adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam rangka menyejahterakan para pegawainya. Contohnya berupa uang pension, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, dan lain lain.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2010) Dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” memberikan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Pada tahun 2010 Edi Sutrisno menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Becker & Klimoski (1989) indikator kinerja karyawan tersebut terdiri atas:

1. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah Ketika seorang individu yang mampu menyelesaikan problematika yang ada dan memiliki dampak positif untuk dirinya sendiri ataupun lingkungan di tempat kerja.

2. **Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja adalah jumlahnya pekerjaan yang dapat terselesaikan oleh seorang individu dalam rentang waktu yang telah ditetapkan.

3. **Sikap**

Sikap adalah tanggapan reaksi oleh seorang individu terhadap suatu objek atau pekerjaan tertentu yang dapat bersifat positif ataupun negatif.

4. **Kerja sama**

Kerja sama adalah kemampuan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

5. **Komunikasi**

Komunikasi adalah hubungan kontak antara karyawan yang berfungsi untuk menyalurkan informasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Topik Penelitian	Variabel	Hasil/ Kesimpulan
1	Rohman & Bidayati (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Atau Pegawai Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta	Dependen: Kinerja karyawan. Independen: Kompensasi, motivasi, dan pelatihan kerja.	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Dependen: Kinerja pegawai Independen: Motivasi kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Sutrisno, et al (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Dependen: Kinerja pegawai Independen: Motivasi dan disiplin kerja	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Suryana, et al (2017)	Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	Dependen: Kinerja aparatur pemerintah daerah Independen: Pengelolaan keuangan daerah, komitmen	1. Pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

		(Studi Kasus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng)	organisasi, dan kompensasi	3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
4	Renyut, et al (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Gubernur Maluku.	<p>Dependen: Kepuasan kerja dan kinerja pegawai.</p> <p>Independen: Komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 6. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja sebagai mediasi kepuasan kerja. 7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sebagai mediasi kepuasan kerja.
5	Mardjono & Taufiq (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Kasus Pada	<p>Dependen: Kinerja aparatur pemerintahan</p> <p>Independen: Motivasi, kompensasi, dan kemampuan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

		Inspektorat Kota Batu)		3. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6	<i>Puspitasari, et al (2018)</i>	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	<p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Independen: Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi</p> <p>Intervening: Kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 6. kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 7. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7	<i>Hamiruddin et al (2019)</i>	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Dependen: Kinerja Pegawai.</p> <p>Independen: Komunikasi organisasi, motivasi kerja,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif

			dan Kerja sama tim.	terhadap kinerja pegawai. 3. Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
8	Sudaryati & Heriningsing (2019)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa Terhadap Kinerja Pemerintah Desa	Dependen: Kinerja pemerintah desa Independen: Motivasi, budaya organisasi dan sistem informasi	1. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa. 2. Sistem informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa.
9	Naibaho (2019)	Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat)	Dependen: Kinerja karyawan pemerintah daerah. Independen: Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah. 3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah.

2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Hasibuan (2005) motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Maka demikian motivasi merupakan faktor yang penting dalam suatu pemerintahan karena berfungsi sebagai faktor untuk mencapai tujuan dari pemerintahan tersebut.

Dari uraian tersebut, dapat dirangkai hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala yang dikutip oleh Sintaasih & Wiratama (2013), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Berbeda dengan pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di pemerintahan dikarenakan apabila seorang pegawai menerapkan disiplin kerja maka diharapkan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari uraian tersebut, dapat dirangkai hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Umar (2002) kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Selain sebagai balas jasa kompensasi juga meningkatkan kesadaran para karyawan

sehingga para karyawan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Nawawi (2011). Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

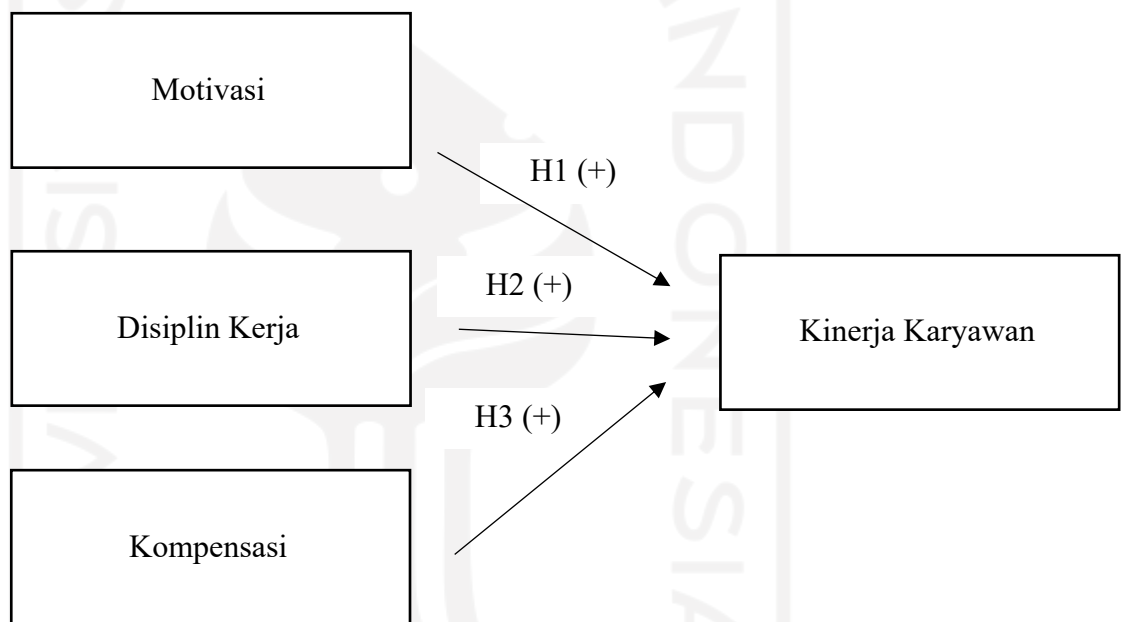
Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di pemerintahan dikarenakan apabila seorang karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan yang dia harapkan, maka kinerja dari karyawan itu akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Dari uraian tersebut, dapat dirangkai hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk menafsirkan penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat terlihat pada gambar paradigma penelitian berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar kerangka pemikiran di atas dapat diartikan bahwa, hipotesis pertama yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan Provinsi DIY, hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan Provinsi DIY, hipotesis ketiga yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pemerintahan Provinsi DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Noor (2011) mengungkapkan bahwa seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian merupakan populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode total sampling. Menurut Sugiyono (2009) Total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang dikarenakan jumlah pegawai di kantor Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta hanya ada 68 pegawai tetap.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Arikunto (2013) pengertian data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode dalam pengumpulan data dengan metode kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menurut Sugiyono (2010) adalah kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis yang ditunjukkan untuk responden untuk menjawabnya. Pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner ini merupakan kumpulan pertanyaan atau ringkasan pertanyaan dari penelitian terdahulu. Kuesioner yang disebarakan adalah kuesioner langsung tertutup, dan responden hanya perlu memberikan *checklist* atau tanda pada salah satu jawaban yang dianggap responden paling sesuai.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

Di dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan skala likert dalam teknik pengukuran variabel. Skala likert merupakan teknik yang digunakan untuk menghitung sikap dari respon yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan yang terdapat di kuesioner (Noor, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan kasus yang relevan dengan topik penelitian ini, kemudian responden diminta untuk menentukan taraf kesetujuan maupun ketidak setujuan mereka dari setiap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner penelitian ini. Peneliti memilih bentuk *checklist* sebagai instrumen penelitian pada skala likert yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini.

Kategori-kategori yang akan digunakan pada skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kategori skala likert

Sikap Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Agak Tidak Setuju	3
Agak Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

3.4.1 Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Riordan yang dikutip oleh Christi (2010) indikator tersebut terdiri dari, yang pertama ketepatan waktu, lalu kualitas kerja karyawan, yang terakhir kuantitas kerja karyawan.

Menurut Becker & Klimoski (1989) instrument untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

Tabel 3.2 Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan kantor.
2.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan kantor.

3.	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma kantor.
4.	Saya selalu berkerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik
5.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

3.4.2 Motivasi

Terdapat beberapa indikator yang di gunakan untuk menilai variabel motivasi. Menurut Kinman (2001) indikator tersebut terdiri dari, yang pertama evaluasi, lalu efisiensi, kemudian ketertarikan terhadap tugas, uang dan penghargaan lainnya, yang terakhir adalah menghindari hukuman dari atas.

Menurut Kinman (2001) instrument untuk mengukur motivasi, antara lain:

Tabel 3.3 Item Pertanyaan Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan
1.	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya.
2.	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.
3.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.
4.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji.

5.	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan
----	---

3.4.3 Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang di gunakan untuk menilai variabel disiplin kerja. Menurut Rivai (2005) indikator tersebut terdiri dari, yang pertama kehadiran, kemudian bekerja secara etis, lalu ketaatan pada peraturan kerja, lalu ketaatan pada standar kerja, yang terakhir ialah tingkat kewaspadaan tinggi

Menurut Rivai (2005) instrument untuk mengukur disiplin kerja, antara lain:

Tabel 3.4 Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan
1.	Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur.
2.	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja.
3.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar.
4.	Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan.
5.	Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja.
6.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.

3.4.4 Kompensasi

Terdapat beberapa indikator yang di gunakan untuk menilai kompensasi. Menurut Hasibuan (2009) indikator tersebut terdiri dari, yang pertama gaji, lalu upah yang ketiga insentif, dan yang terakhir adalah *benefit dan service*.

Menurut Hasibuan (2009) instrument untuk mengukur kompensasi antara lain:

Tabel 3.5 Item Pertanyaan Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja saudara
2.	Pemberian komisi sesuai dengan kinerja kerja karyawan
3.	Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan kinerja kerja anda
4.	Bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan
5.	Tunjangan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan tingkat taraf kesejahteraan karyawan

3.5 Metode Analisis Data

Program IBM SPSS Statistik versi 25 digunakan dalam penelitian ini. Skala likert diterapkan pada setiap pertanyaan dari masing masing variabel menggunakan interval skala 1 sampai dengan 6. Pada kali ini penelitian menggunakan regresi linier berganda untuk meneliti bagaimana hubungan di antara 2 variabel atau lebih, dalam arti lain untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen secara bersama sama (Ghozali, 2013).

Penelitian ini menggunakan persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

a = konstanta

b1 = nilai koefisien regresi dari X1

b2 = nilai koefisien regresi dari X2

b3 = nilai koefisien regresi dari X3

e = kesalahan residual

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji statistik menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengukur apakah suatu variabel bisa dikatakan reliable atau tidak. Reliable dapat terjadi Ketika suatu variabel dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06 (Sekaran, 2006). Ketika kuesioner yang dijawab oleh responden constant, maka data bisa dikatakan reliable.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data tersebut valid atau tidak. Menurut Ghozali (2013) Ketika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan menguji uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Menurut Ghozali (2013) Ketika nilai probabilitas lebih besar dibandingkan dengan alpha sebesar 5 persen maka data penelitian dapat dikatakan ber distribusi normal. Sebaliknya apabila nilai probabilitas dibandingkan dengan alpha kurang dari 5 persen maka data penelitian dikatakan berdistribusi tidak normal.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan pada penelitian bersifat heterogen atau homogen. Menurut Ghozali (2013) Ketika nilai probabilitas lebih kecil dari pada alpha sebesar 5 persen, maka dapat disimpulkan terdapat gejala heterokedastisitas. Sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih besar dari alpha, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas di dalam data penelitian. Menurut Ghozali (2013) Ketika nilai VIF kurang dari 10 maka kesimpulannya tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF lebih besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi di uji untuk mengetahui besarnya pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2013) Ketika nilai dari R^2 rendah artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen juga rendah. Sebaliknya bila nilai dari R^2 tinggi artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen juga tinggi.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Penggunaan uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *variabel independen* terhadap *variabel dependen* secara parsial. Menurut Ghozali (2013) Ketika nilai probabilitas lebih besar dari alpha (5 persen) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih kecil dari alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Melihat dari penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Ho : *Variabel independen* tidak memberikan pengaruh terhadap *variabel dependen*.

Ha : *Variabel independen* memberikan pengaruh terhadap *variabel dependen*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari lembar kuesioner yang telah tersebar pada kantor Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Responden di dalam penelitian ini, yaitu Kepala Dinas Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, Sub Bagian Tata Usaha BLKPP DIY, Sub Bagian Pelatihan Kerja BLKPP DIY, Sub Bagian Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas BLKPP DIY, Sub Bagian Instruktur BLKPP DIY, serta pegawai honorer di kantor BLKPP DIY. Responden tersebut dipilih dengan kriteria total sampling. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 74 kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Penyebaran dan pengembalian kuesioner di dalam penelitian ini diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
Kuesioner yang di sebar	74	100%
Kuesioner yang kembali	74	100%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0%

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 maka tingkat pengembalian dari kuesioner yang telah tersebar sebesar 100% dan tidak ada kuesioner yang tidak memenuhi syarat. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode total sampling. Menurut Sugiyono (2009) Total sampling adalah teknik pengambilan sampel di

mana jumlah sampel sama dengan populasi. Terkait identitas responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	68,9%
	Perempuan	23	31,1%
	Total	74	100%
Umur Responden	< 20 tahun	0	0%
	20-35 tahun	31	41,8%
	36-50 tahun	22	29,8%
	> 50 tahun	21	28,4%
	Total	74	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
	SMU	7	9,4%
	DIPLOMA	16	21,6%
	S1	47	63,5%
	S2	4	5,5%
	S3	0	0%
	Total	74	100%
Lama Bekerja	1-5 tahun	22	29,7%
	6-10 tahun	9	12,2%
	> 10 tahun	43	58,1%
	Total	74	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki laki. Berdasarkan umur, maka mayoritas responden berumur lebih dari 50 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan Strata 1 atau biasa disingkat dengan S1 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendidikan yang cukup tinggi. Sedangkan berdasarkan lama bekerja responden mayoritasnya sudah bekerja lebih dari 10 tahun yang menunjukkan responden telah memiliki pengalaman yang banyak dalam bekerja. Dengan demikian, responden di

dalam penelitian ini sudah mewakili populasi sesuai dengan syarat sampel yang digunakan.

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil analisis korelasi bivariate pada kolom correlation menggunakan software SPSS yang menggunakan sampel dengan jumlah 74 responden dan diukur melalui pengamatan nilai signifikansinya. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka data di dalam penelitian adalah valid dan sebaliknya. Dalam uji validitas, r tabel untuk $N=74$ adalah sebesar 0.226. Setelah data diolah maka dihasilkan ringkasan berikut:

Tabel 4.3 Hasil Pengolahan terhadap Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikansi	r table	Kesimpulan
Y (Kinerja Karyawan)	Y1	0.829	0.000	0.226	Data Valid
	Y2	0.839	0.000	0.226	Data Valid
	Y3	0.895	0.000	0.226	Data Valid
	Y4	0.808	0.000	0.226	Data Valid
	Y5	0.777	0.000	0.226	Data Valid
X1 (Motivasi)	X1.1	0.736	0.000	0.226	Data Valid
	X1.2	0.317	0.000	0.226	Data Valid
	X1.3	0.377	0.000	0.226	Data Valid
	X1.4	0.806	0.000	0.226	Data Valid
	X1.5	0.749	0.000	0.226	Data Valid
X2 (Disiplin kerja)	X2.1	0.783	0.000	0.226	Data Valid
	X2.2	0.785	0.000	0.226	Data Valid
	X2.3	0.858	0.000	0.226	Data Valid

	X2.4	0.767	0.000	0.226	Data Valid
	X2.5	0.758	0.000	0.226	Data Valid
	X2.6	0.667	0.000	0.226	Data Valid
X3 (Kompensasi)	X2.1	0.926	0.000	0.226	Data Valid
	X2.2	0.876	0.000	0.226	Data Valid
	X2.3	0.883	0.000	0.226	Data Valid
	X2.4	0.894	0.000	0.226	Data Valid
	X2.5	0.741	0.000	0.226	Data Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa setiap data penelitian dari variabel kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki nilai koefisien korelasi (r) yang lebih besar daripada r tabel (0.226). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data di dalam penelitian dari setiap variabel adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions* atau bisa disingkat dengan SPSS. sampel yang digunakan sebanyak 74 responden. Hasil ringkasan pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengolahan terhadap Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Rasio	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	5	0.892	Reliable
X1 (Motivasi)	5	0.611	Reliable
X2 (Disiplin Kerja)	6	0.861	Reliable
X3 (Kompensasi)	5	0.916	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Dari data pada table 4.5 dihasilkan *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.892, variabel motivasi sebesar 0.611, variabel disiplin kerja sebesar 0.861, dan variabel kompensasi sebesar 0.916. Suatu data dapat dikatakan *reliable* jika *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Ghozali 2013). Dari table 4.5 bisa didapatkan bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini bersifat *reliable*.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil pada Uji Normalitas

	<i>Standardized Residual</i>
N	74
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.087

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Menurut Ghozali (2013) data yang berdistribusi normal apabila nilai *asyp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai *asyp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.087 yang mana lebih besar dari 0.05 sehingga data di dalam penelitian berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2013) uji Heteroskedastistas bertujuan menguji apakah dalam model uji regresi terjadi perbedaan variance dari residual di dalam penelitian

ini. Pengujian heteroskedastitas dilakukan menggunakan uji *glejser*. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastitas menggunakan uji *glejser* :

Tabel 4.6 Hasil dari Uji Heteroskedastitas

Variabel yang Digunakan	Nilai Sig.
Y (Kinerja Karyawan)	0.322
X1 (Motivasi)	0.083
X2 (Disiplin Kerja)	0.056
X3 (Kompensasi)	0.128

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 didapatkan tingkat signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0.05, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi antar variabel independen di dalam penelitian. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independen, untuk mengetahui adakah korelasi antar variabel independen bisa dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Faktor* (VIF). Data penelitian tidak terdapat korelasi antar variabel independen apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel yang Digunakan	<i>Tolerance</i>	VIF
X1 (Motivasi)	0.992	1.008
X2 (Disiplin Kerja)	0.743	1.346
X3 (Kompensasi)	0.740	1.352

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0.1 dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dari setiap variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi bisa dilihat dari *Adjusted R Square* yang terletak di antara 0 sampai 1. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0.785	0.616	0.600

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.616. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60.0%. Sedangkan sisa 40% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian.

4.4.2 Persamaan regresi

Berdasarkan data yang sudah diolah, maka didapatkan hasil dari uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t- hitung	Sig.	Hasil Hipotesis
Contanst	1.891	-	0.792	0.431	-
X1	0.069	0.053	1.308	0.195	Hipotesis tidak didukung
X2	0.565	0.075	7.483	0.000	Hipotesis didukung
X3	0.189	0.073	2.573	0.012	Hipotesis didukung

* : Tingkat signifikansi 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Keterangan: Variabel X1 : Motivasi

Variabel X2 : Disiplin Kerja

Variabel X3 : Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.10 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.891 + 0.069(X1) + 0.565(X2) + 0.189(X3) + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1.891 dapat diartikan bahwa ketika variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki nilai konstan atau sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan akan naik sebesar 1.891 satuan.
2. Koefisien variabel motivasi sebesar 0.069 bernilai positif menunjukkan bahwa setiap naiknya variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.069 satuan dengan asumsi variabel independen atau variabel bebas yang lain tetap.

3. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0.565 bernilai positif menunjukkan bahwa setiap naiknya variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.565 satuan dengan asumsi variabel independen atau variabel bebas yang lain tetap.
4. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0.189 bernilai positif menunjukkan bahwa setiap naiknya variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.189 satuan dengan asumsi variabel independen atau variabel bebas yang lain tetap.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Penelitian ini menggunakan uji t yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki kemampuan secara parsial untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan besarnya alpha atau nilai signifikansi sebesar 5% atau 0.05.

Hasil olahan uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 sedangkan untuk pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. H1: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat diamati berdasarkan tabel 4.9 yang di mana variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0.195 yang mana lebih besar dari 0.05 dan t hitung menunjukkan angka 1.308 yang di mana lebih kecil dari t tabel dengan angka 1.669 pada tingkat signifikan 0.05. Sedangkan untuk nilai koefisien beta sebesar 0.097. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa motivasi

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 tidak didukung dan hipotesis nol (0) atau H0 didukung.

Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan BLKPP tidak memiliki motivasi yang tinggi, padahal secara menurut Kurniasari (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak mempunyai semangat bekerja, sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BLKPP, sejalan dengan hasil penelitian dari Sudaryati dan Heriningsih (2019) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana 1 atau S1, sehingga para karyawan sudah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam memberikan pelayanan public, sedangkan menurut penulis hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di BLKPP sebesar 58.1 % sudah bekerja lebih dari 10 tahun sehingga memiliki kemampuan serta pengalaman yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

2. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diamati berdasarkan tabel 4.9 yang di mana variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05 dan t hitung menunjukkan angka 7.483 yang di mana lebih besar dari t tabel dengan angka 1.669 pada tingkat signifikan 0.05. Sedangkan untuk nilai koefisien beta sebesar 0.643. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 0 (nol) tidak didukung dan hipotesis alternatif atau H2 didukung.

Hal ini disebabkan karena para karyawan yang bekerja di BLKPP DIY sudah menjalankan indikator dari disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran para karyawan sudah tertib sesuai dengan aturan yang sudah dibuat, kemudian bekerja sesuai dengan norma norma yang berlaku di lingkungan kantor, lalu para karyawan sudah bekerja mengikuti peraturan yang dibuat oleh kantor, selain itu para karyawan BLKPP DIY sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh kantor, yang terakhir ialah para karyawan BLKPP DIY memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diamati berdasarkan tabel 4.9 yang di mana variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0.012 yang mana lebih kecil dari 0.05 dan t hitung menunjukkan angka 2.573 yang di mana lebih besar dari t tabel dengan angka 1.669 pada tingkat signifikan 0.05. Sedangkan untuk nilai koefisien beta sebesar 0.221. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 0 (nol) tidak didukung dan hipotesis alternatif atau H3 didukung.

Hal ini disebabkan karena para karyawan yang bekerja di BLKPP DIY menganggap gaji yang diberikan oleh kantor sudah sesuai dengan kinerja para karyawan, lalu upah atau kompensasi yang di berikan kantor sudah sesuai dengan

semestinya, selain itu insentif yang diberikan oleh kantor sudah sesuai dengan apa yang semestinya karyawan dapatkan, dan yang terakhir ialah karyawan sudah merasa puas dengan tunjangan yang diberikan kantor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk memahami bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada kantor Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner atau pengisian angket pertanyaan kepada para karyawan BLKPP DIY, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan pada Penelitian

Selama melakukan penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi kelemahan yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner atau pengisian angket pertanyaan. Ketika melakukan pengumpulan data dalam menggunakan kuesioner terdapat kekurangan yaitu tidak tercerminnya keadaan yang sesungguhnya dikarenakan keterbatasan jawaban yang disediakan oleh

peneliti di dalam kuesioner yang mana responden tidak dapat menjelaskan lebih lanjut keadaan tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan memperbanyak dan memperluas ukuran sampel yang digunakan agar mendapat representasi yang lebih baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah metode dalam pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi secara detail dan wawancara.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen lain yang relevan dengan variabel dependen.

5.4 Implikasi

Kantor Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan agar meningkatkan disiplin kerja serta kompensasi pada karyawannya agar kinerja karyawan dari kantor BLKPP DIY meningkat dan lebih baik untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfia, Murni. 2009. *Ekonomika Makro*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 17 Desember 2020 pada jam 17.20 WIB.
- Bappeda DIY diakses dari bappeda.jogjaprovo.go.id, diakses pada tanggal 17 Desember 2020 pada jam 20.20.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Journal of Personnel Psychology Vol. 42 (1989)*, pp. 343–358.
- Chariri dan Ghozali. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfactions. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems. Vol. 1 Issue 1 January*.
- Deegan, Craig. 2000. *Financial Accounting Theory*. Australia NSW: McGrawHill.
- Elliot, Stephen N dkk. (2000). *Educational Psychology (Effective Teaching Effective Learning)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gough, Howard. 1999. *Programa Radio: Perencanaan, Penyajian*. Jakarta: Pengurus Pusat HPPI, Himpunan Praktisi Penyiaran Indonesia, dan The Asia Foundation.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Kinman, Gail and Kinman, Russell. 2001. *The Role of Motivation to Learn in Management Education*, Journal of Workplace Learning, Vol. 3, No. 4.
- Kirana, Rosita Candra, *Studi Perbandingan Pengaturan tentang Corporate Social Responsibility di Beberapa Negara Dalam Upaya Perwujudan Prinsip Good Corporate Governance*, Surakarta : USM, Jurnal Tesis, 2009.
- Mardjono & Taufiq A. B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Batu). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 49-60.
- Martiyani Ramdani. (2015). Economics Development Analysis Journal. *Economics Development Analysis Journal 4 (1) (2015)*, 58-64
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Naibaho, P. (2019). Hubungan antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *Mpu Procuratio : Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 115-123.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah, 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Puspitasari, F. A., Nursyamsi, I., & Rasjid W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 51-67.

- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management* 19(11), 18–29.
- Rivai. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*, Jakarta: PT. Indeks.
- Rohman, A., & Bidayati, U. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan atau Pegawai Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 5(2), 121-132.
- Rustiarini, 2011. Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham pada Pengkukapan Corporate Social Responsibility. *AUDI Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 6(1), 104-119.
- Suchman, Mark C. 1995. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review* Vol. 20 No. 3. pp. 571-610.
- Sudaryati, D., & Heriningsing, S., (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1),33-47.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sudaryati, D., & Ryati, S. H. (2019). Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi Maret 2019, Volume XVII, No 1, 33-47. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, XVII(1), 33–47.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugianto, & Permadhy. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 2 No 3 Bulan Juli 2020.

- Suryana, 2000, *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Suryana, G. A., Sujana, E., & Julianto, P. (2017). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, 8(2).
- Sutrischastini, A. & Agus, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121-137.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2). 12-24.
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2007. *Study Kelayakan Bisnis, Teknik menganalisis kelayakan rencana bisnis secara komprehensif*, edisi ke-3 cetakan kesembilan. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.



LAMPIRAN 1

Surat Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 1759/DEK/10/Div.URT/XII/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktifitas pemerintah provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas
Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa
riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Rizky Suprahirja
No. Mahasiswa : 17312293
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten / 17 Januari 1999
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Jl. Ipda Tut Harsono No. 50

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk
keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DINAS BALAI LATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN DAN PRODUKTIVITAS PROVINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA)"**

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan
kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan
data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Desember 2020
Dekan,


Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

LAMPIRAN 2
Surat Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
BALAI LATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS

Jalan Kyai Mojo Nomor 5 Yogyakarta Telepon/ Faksimile (0274)512619
Website : www.nakertrans.jogjaprov.go.id; Email : blkpp@jogjaprov.go.id
YOGYAKARTA
Kode Pos 55231

Yogyakarta, 27 Januari 2021

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
universitas Islam Indonesia
Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja,
Ringroad Utara, Condong catur, Depok
Di - Sleman

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 423 / 14.52

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Basuki Murdowo, M.Si.
NIP : 19631217 199103 1 008
Jabatan : Kepala Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Rizky Suprahirja
NIM : 17312293
Prodi : Akuntansi
Jenjang : S1

telah melakukan Penelitian di Lingkungan Balai latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY, untuk keperluan penyusunan Skripsi dengan judul : " Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY)".

Demikian Keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala
Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas
Daerah Istimewa Yogyakarta


Drs. Basuki Murdowo, M.Si.
NIP. 19631217 199103 1 008



LAMPIRAN 3

Data Responden

DAFTAR PENGISI KUESIONER PENELITIAN

Bagian Tata Usaha				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dra. Susni Mariani, S.Pd. NIP. 19631117 199103 1 008	Penata / IV b 01-04-2011	Kepala Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	
2	Dra. Estenghari Hadi Komarudin, M.Si. NIP. 19670912 196602 2 002	Penata / IV a 01-10-2014	Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	
3	Sukandiyati, SE. NIP. 19710715 197003 2 006	Penata / III c 01-04-2017	Endahwati Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY	
4	Sekartaji, SE., M.Ak. NIP. 19710802 196802 2 005	Penata / III c 01-04-2017	Pegawai Berang M&B Inggan Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY	
5	Sewitah NIP. 19420702 198502 2 008	Penata Muda TL / II b 01-04-2003	Pengelolaan Keuangan	
6	Irene Purwati NIP. 19640508 196802 2 017	Penata Muda TL / II b 01-04-2006	Pegawai Upr Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY.	
7	Jemari NIP. 19620116 195802 1 005	Penata Muda TL / II b 01-04-2013	Verifikasi Data Laporan Keuangan Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY	
8	Tri Budhariansa NIP. 19690608 200701 1 026	Pegawai TL / II b 01-10-2018	Pegawai Berang M&B Inggan Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY	
9	Pudjawan NIP. 19710106 200801 1 006	Pegawai Muda TL / II b 01-04-2020	Teknis Sarana dan Prasarana Subbagian Tata Usaha BLKPP Danduretno DIY	

Sekel Pembinaan Kerja				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Hendriani Hani Karyati, S.Pd. NIP. 19710103 196802 2 008	Penata / IV a 01-04-2016	Kepala Sekel Pembinaan Kerja BLKPP Danduretno DIY.	
2	Anadi Budhariansa, ST., M.M. NIP. 19650211 196802 2 007	Penata / IV a 01-04-2013	Pegawai Sarana Kurus dan Pembinaan Sekel Pembinaan Kerja BLKPP Danduretno DIY.	
3	Tri Supardi, SE. NIP. 19640102 196802 2 006	Penata TL / II b 01-04-2014	Pegawai Sarana Kurus dan Pembinaan Sekel Pembinaan Kerja BLKPP Danduretno DIY.	
4	Mardi Lentera NIP. 19630202 196802 2 008	Penata Muda TL / II b 01-04-2005	Pegawai Sarana Kurus dan Pembinaan Sekel Pembinaan Kerja BLKPP Danduretno DIY.	
5	Sellyana NIP. 19640128 196802 1 002	Penata Muda TL / II b 01-04-2020	Pegawai Sarana Kurus dan Pembinaan Sekel Pembinaan Kerja BLKPP Danduretno DIY.	
6	Ahmad Kardiawan, A.Md.E. NIP. 19801018 201002 1 002	Pegawai TL / II b 01-04-2019	Cabin Instruktur Pembinaan BLKPP Danduretno DIY.	

Sekel Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Purwa Walikarna, S.Pd. NIP. 19680906 197002 1 011	Penata TL / II b 01-10-2010	Kepala Sekel Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas BLKPP Danduretno DIY.	
2	Erik Kalyanarti, SE. NIP. 19680202 196802 2 002	Penata TL / II b 01-10-2014	Analisis Kurus dan Pembinaan Sekel Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas BLKPP Danduretno DIY.	
2	Kay Watiyati NIP. 19681104 199103 2 006	Penata / III c 01-04-2011	Analisis Kurus dan Pembinaan Sekel Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas BLKPP Danduretno DIY.	
4	Agus Mulyananta NIP. 19690112 200801 1 029	Pegawai / III c 01-04-2014	Analisis Kurus dan Pembinaan Sekel Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas BLKPP Danduretno DIY.	

Instruktur Kejuruan Teknologi Industri				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Yulias Desi Sarwati NIP. 19680801 196802 1 016	Penata / III c 01-10-2018	Instruktur Petyala	

Instruktur Kejuruan Otomotif				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Devi Wardaya, A.Md. NIP. 19670802 201002 1 002	Pegawai TL / II b 01-04-2019	Instruktur Pembinaan	

Instruktur Kejuruan Tata Ruang				
NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOLONGAN	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Aida Murtiyanti, SE. NIP. 19630207 198202 1 002	Penata / IV a 01-04-2018	Instruktur Muda	
2	Wawa Kalyaningsih, SE. NIP. 19740111 199802 2 002	Penata / IV a 01-10-2018	Instruktur Muda	
3	Sumaryanti, SE., M.M. NIP. 19650117 196802 1 002	Penata TL / II b 01-10-2017	Instruktur Muda	

Instruktur Kejuruan Perikanan

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Dra. Ruzah Hidayat, M.Si. NIP.19634211991021001	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
2	Budi Hartono, SE. NIP.197282291998021007	Pembina / IV a	Instruktur Media		
3	Rudito Wahyu W.Si, M.Si. NIP.19706201996021005	Pembina / IV a	Instruktur Media		
4	R. Jaka Sibero, S.Si. NIP.19686401997021005	Pembina / IV a	Instruktur Media		
5	Demarinda, S.Si. NIP.197060111998021007	Pembina / IV a	Instruktur Media		
6	Irena Kusriyana, S.TPn., M.M. NIP.196712121998021004	Pembina / IV a	Instruktur Media		
7	Jaka Susanto, S.Si, S.Si. NIP.19699961996021004	Penasia T.I / II b	Instruktur Media		

Instruktur Kejuruan ANEKA KERAJINAN

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Imi Muliandari, S.Pd.T NIP.19666401981021001	Penasia / III a	Instruktur Media		
2	Parlowan, S.Pd.T NIP.197912171981021001	Penasia Gol IIIa	Instruktur Media		

Instruktur Kejuruan Rengas

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Supriyanto NIP.196382071986021004	Penasia / III a	Instruktur Pasia		

Instruktur Kejuruan Teknik

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Juharna, S.Pd. NIP.196112141986021004	Pembina / IV a	Instruktur Media		

Instruktur Kejuruan Teknikneta

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	A.L. Lili Hullyana, S.Pd.T. NIP.19616191981021001	Penasia Muda T.I / II b	Instruktur Pasia		
2	Henni Harti Muli, S.Pd. NIP.19691181981021001	Penasia Muda T.I / II b	Instruktur Pasia		

Instruktur Kejuruan Bekan

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Dra. Agung Dwi Setiawan D, MEd. NIP.196120121996021004	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
2	Ardito, SE. NIP.196714021986021011	Pembina T.I / IV b	Instruktur Media		
3	Rudito Harti Purnomo, SE. NIP.196189141981021001	Penasia Muda T.I / II b	Instruktur Pasia		

Instruktur Pengembangan Pembelajaran

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Dra. Sri Raveangah, M.Si. NIP.196302081991021004	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
2	Indro Widagda, SE. NIP.19686401990021004	Pembina T.I / IV b	Instruktur Media		
3	Dra. Susanti Radjiputra NIP.196107121986021004	Pembina T.I / IV b	Instruktur Media		
4	Jaka Purmana, SE. NIP.19620901990021002	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
5	Dra. Bayala NIP.196602121990021009	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
6	Dra. Misk. Hartono NIP.196204011991021009	Pembina Utama Muda / IV a	Instruktur Media		
7	Fahriyanto Agung Nugroho, SE. NIP.196402011981021001	Penasia Muda T.I / II b	Instruktur Pasia		

CPNS

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Grawang Lubang Prihatna, S.ST.		CPNS		
2	Budi Agustin, A.Md		CPNS		
3	Krislaha Muzayyid, ST.		CPNS		
4	Mukhammad Ihsan R.P., S.T., T		CPNS		
5	Andy Cahya Purban		CPNS		
6	Uddi Khairul, A.Md		CPNS		
7	Arifantono, A.Md		CPNS		
8	Har Muliandari, A.Md		CPNS		
9	Rafael Aditya Binong F., A.Md		CPNS		
10	Nuglana Tri Kusuma, S.T.		CPNS		

PEGAWAI NON PNS (HONORER)

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Heri Purwana			1	
2	Rani Agustina			2	
3	Wina Riyanto			3	
4	Mustajin			4	
5	Devi Pramudiono			5	
6	M. Azzul Nurade			6	
7	Sugiyarto			7	
8	Dana Nugroho			8	
9	Eka Budiyanto			9	
10	Tri Riyadi			10	
11	Sugeng Purwana			11	
12	Indiawan Petruso			12	
13	Ardika Imam Aulia			13	
14	Nurwanda Dewi Hartanto			14	
15	Alfa Ruzantia			15	
16	Slamet Aif Nurrahman			16	
17	Suci Luluq Auliyah			17	



الجمعة الإسلامية الأندلسية

LAMPIRAN 4

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara
Karyawan BLKPP Prov DIY
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan penelitian guna menyelesaikan studi S1 Program Studi Akuntansi di Universitas Islam Indonesia, saya memohon bapak/ibu/saudara untuk bersedia menjadi responden di dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir secara objektif, penelitian ini saya beri judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”** Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Semua informasi hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara akan terjaga.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Pembimbing

Peneliti

Dr. Mahmudi, SE., M.Si., CMA.

Rizky Suprahirja

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 Pria Wanita
2. Kelompok Usia :
 Kurang dari 20 tahun Antara 30 s/d 35 tahun
 Antara 20 s/d 25 tahun Antara 35 s/d 40 tahun
 Antara 25 s/d 30 tahun Lebih dari 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 SMP S1
 SMU S2
 Akademi/Diploma S3
4. Lama bekerja : 1-5 th 6-10 th >10 th

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bacalah pertanyaan di bawah ini dengan seksama, kemudian Bapak/Ibu/Saudara berikan tanda ceklist (✓) pada kotak yang tersedia (□) untuk jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan silahkan menggunakan skala sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Motivasi

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju					
		1	2	3	4	5	6
1	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya						
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat						
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.						
4	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena gaji						
5	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan						

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju					
		1	2	3	4	5	6
1	Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur						
2	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja						
3	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar						
4	Dalam bekerja saya mengikuti cara kerja perusahaan						
5	Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja.						
6	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.						

Kompensasi

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju					
		1	2	3	4	5	6
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan						
2	Pemberian komisi sesuai dengan kinerja kerja karyawan						
3	Bonus yang di berikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan						
4	Bonus yang karyawan terima sesuai dengan standar kelayakan						
5	Tunjangan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan tingkat taraf kesejahteraan karyawan						

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju					
		1	2	3	4	5	6
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan						
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan						
3	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma perusahaan						
4	Saya selalu berkerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan						
5	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja						

LAMPIRAN 5

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Responden

Variabel Y = Kinerja Karyawan						
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	6	6	6	28
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	6	6	6	28
5	6	6	6	6	6	30
6	5	5	5	6	6	27
7	5	5	5	6	6	27
8	4	3	3	3	4	17
9	6	6	6	6	6	30
10	5	6	5	5	5	26
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	6	5	3	4	22
15	4	4	5	5	6	24
16	4	4	5	5	6	24
17	6	6	6	6	6	30
18	6	5	5	5	5	26
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	6	6	27
23	5	5	5	6	6	27
24	6	6	6	6	6	30
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	6	5	26
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	6	5	5	26
29	5	5	4	5	5	24
30	6	6	6	6	6	30
31	5	5	5	5	5	25
32	6	5	5	6	5	27
33	5	6	5	5	6	27

34	6	6	6	6	6	30
35	3	3	3	5	5	19
36	6	6	6	6	6	30
37	4	4	5	5	5	23
38	6	5	5	5	5	26
39	6	6	6	6	6	30
40	6	6	6	6	6	30
41	5	5	5	5	6	26
42	3	4	3	3	4	17
43	6	5	6	6	6	29
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	4	5	24
47	5	6	5	5	6	27
48	5	5	5	5	4	24
49	4	5	4	5	4	22
50	6	5	6	5	5	27
51	5	5	4	5	6	25
52	5	5	5	6	5	26
53	3	4	5	6	5	23
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	6	5	26
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	6	5	5	26
59	5	5	4	5	5	24
60	6	6	6	6	6	30
61	5	5	5	6	6	27
62	4	3	3	3	4	17
63	6	6	6	6	6	30
64	5	6	5	5	5	26
65	5	5	5	5	5	25
66	6	5	5	6	5	27
67	5	6	5	5	6	27
68	6	6	6	6	6	30
69	3	3	3	5	5	19
70	6	6	6	6	6	30
71	6	5	5	5	5	26

72	4	4	5	5	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	6	6	6	6	6	30
Variabel X1 = Motivasi						
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	2	5	5	2	5	19
2	6	5	6	1	6	24
3	3	5	5	3	3	19
4	2	5	6	1	1	15
5	5	5	5	2	5	22
6	5	6	6	4	5	26
7	1	6	6	1	1	15
8	3	4	4	3	4	18
9	1	6	6	4	4	21
10	5	6	6	6	4	27
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	5	5	22
13	4	5	5	2	2	18
14	5	5	5	3	3	21
15	2	6	4	1	3	16
16	2	6	4	1	3	16
17	1	4	6	1	3	15
18	5	3	6	1	4	19
19	4	4	4	2	4	18
20	2	5	5	2	2	16
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	6	5	3	24
23	2	5	6	5	5	23
24	2	6	6	1	2	17
25	2	5	5	2	2	16
26	5	5	6	5	5	26
27	4	6	5	2	3	20
28	5	5	5	2	2	19
29	5	4	4	2	4	19
30	6	6	6	1	1	20
31	5	5	5	3	5	23
32	5	6	5	5	6	27
33	5	6	5	6	5	27

34	3	5	6	3	3	20
35	2	3	3	3	3	14
36	6	6	6	3	3	24
37	4	4	5	3	5	21
38	4	6	6	4	4	24
39	1	6	6	1	1	15
40	4	6	4	1	2	17
41	2	4	5	1	2	14
42	1	3	4	3	3	14
43	2	6	5	3	6	22
44	5	5	6	2	2	20
45	5	5	6	5	2	23
46	2	3	5	3	3	16
47	5	6	5	5	6	27
48	5	6	5	4	5	25
49	5	5	5	2	5	22
50	6	4	4	6	6	26
51	2	5	2	2	5	16
52	5	5	5	6	6	27
53	5	5	3	4	6	23
54	5	5	6	2	2	20
55	2	5	5	2	2	16
56	5	5	6	5	5	26
57	4	6	5	2	3	20
58	5	5	1	2	2	15
59	5	4	5	2	4	20
60	6	6	5	1	1	19
61	1	6	6	1	1	15
62	3	4	4	3	4	18
63	1	6	3	1	1	12
64	5	6	6	6	6	29
65	5	5	5	3	5	23
66	5	6	5	5	6	27
67	5	6	5	6	5	27
68	3	5	6	3	3	20
69	2	3	3	3	3	14
70	1	4	6	1	1	13
71	5	3	6	1	4	19

72	4	4	4	2	4	18
73	2	5	5	2	2	16
74	2	6	1	1	2	12

Variabel X2 = Disiplin Kerja							
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	5	5	5	5	4	5	29
2	6	6	6	6	4	5	34
3	6	6	6	6	6	6	36
4	6	6	6	5	6	6	35
5	6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	6	6	36
7	6	6	6	6	6	6	36
8	3	4	4	4	3	4	22
9	5	6	6	6	6	6	35
10	4	5	4	4	5	6	28
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	6	6	6	6	5	5	34
15	5	6	6	5	6	6	34
16	5	6	6	5	6	6	34
17	6	6	6	6	6	6	36
18	6	6	5	5	5	5	32
19	5	5	4	4	4	5	27
20	6	6	5	2	2	5	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	6	6	6	6	5	5	34
23	6	5	5	5	6	6	33
24	6	6	6	6	6	6	36
25	6	6	6	6	5	5	34
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	6	5	5	5	31
28	6	6	5	5	5	5	32
29	5	4	4	5	5	5	28
30	6	6	6	6	5	5	34
31	6	5	5	5	5	5	31
32	5	6	6	6	6	5	34

33	5	5	5	6	5	6	32
34	6	6	6	5	5	6	34
35	5	5	5	5	3	5	28
36	6	6	6	6	6	6	36
37	6	6	5	5	6	6	34
38	6	6	6	6	6	6	36
39	6	6	6	6	6	6	36
40	6	6	6	6	6	6	36
41	5	6	5	5	5	5	31
42	3	3	4	4	4	3	21
43	6	5	6	6	5	5	33
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	6	31
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	4	6	5	4	29
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	4	5	5	5	5	29
50	4	3	5	5	6	6	29
51	6	4	4	5	5	6	30
52	6	6	6	6	6	6	36
53	4	5	4	5	6	4	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	6	6	6	6	6	6	36
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	6	5	5	5	31
58	6	6	5	5	5	5	32
59	5	4	4	5	5	5	28
60	6	6	6	5	6	6	35
61	6	6	6	6	6	6	36
62	3	4	4	4	3	4	22
63	5	6	6	6	5	5	33
64	4	5	4	4	5	6	28
65	6	5	5	5	5	5	31
66	5	6	6	6	6	5	34
67	5	5	5	6	5	6	32
68	6	6	6	5	5	6	34
69	5	5	5	5	3	5	28
70	6	6	6	6	6	6	36

71	6	6	5	5	5	5	32
72	5	5	4	4	3	5	26
73	6	6	5	4	4	5	30
74	6	6	6	6	6	4	34

Variabel X3 = Kompensasi						
No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	4	6	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	6	6	3	4	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	6	5	5	5	26
8	3	4	4	3	3	17
9	6	6	6	6	6	30
10	5	6	6	6	4	27
11	5	4	4	4	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	6	24
15	4	4	5	4	6	23
16	4	4	5	4	6	23
17	6	6	6	6	6	30
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	5	5	5	22
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	6	6	6	6	6	30
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	4	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	5	6	5	5	5	26

32	5	6	6	5	5	27
33	6	5	6	5	5	27
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	6	6	6	6	6	30
37	3	3	4	4	4	18
38	5	6	6	6	6	29
39	6	6	6	6	6	30
40	3	3	3	3	2	14
41	5	5	5	5	5	25
42	3	4	3	3	4	17
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20
46	2	2	2	2	5	13
47	5	5	4	6	5	25
48	4	5	4	4	4	21
49	5	5	5	4	5	24
50	4	4	5	4	5	22
51	6	6	5	6	6	29
52	6	6	6	6	5	29
53	6	5	4	3	4	22
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	5	4	4	21
60	5	5	5	5	5	25
61	5	6	5	5	5	26
62	3	4	4	3	3	17
63	6	6	6	6	6	30
64	5	6	6	6	4	27
65	5	6	5	5	5	26
66	5	6	6	5	5	27
67	6	5	6	5	5	27
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25

70	6	6	6	6	6	30
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	4	3	5	5	5	22
74	6	6	6	6	6	30

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.756**	.725**	.559**	.500**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y2	Pearson Correlation	.756**	1	.733**	.477**	.506**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y3	Pearson Correlation	.725**	.733**	1	.657**	.607**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y4	Pearson Correlation	.559**	.477**	.657**	1	.721**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y5	Pearson Correlation	.500**	.506**	.607**	.721**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.859**	.839**	.895**	.808**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

b) Variabel Motivasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.098	.134	.413**	.450**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.404	.256	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.098	1	.172	.105	-.039	.317**
	Sig. (2-tailed)	.404		.143	.371	.742	.006
	N	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.134	.172	1	.116	-.029	.377**
	Sig. (2-tailed)	.256	.143		.324	.806	.001
	N	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.413**	.105	.116	1	.653**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.371	.324		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.450**	-.039	-.029	.653**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.742	.806	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.736**	.317**	.377**	.806**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5



c) Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.716**	.626**	.453**	.371**	.468**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.716**	1	.723**	.426**	.373**	.407**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.626**	.723**	1	.654**	.524**	.447**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.453**	.426**	.654**	1	.662**	.303**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.009	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.371**	.373**	.524**	.662**	1	.524**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.468**	.407**	.447**	.303**	.524**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.783**	.785**	.858**	.767**	.758**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6



d) Variabel Kompensasi (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.827**	.770**	.768**	.631**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3.2	Pearson Correlation	.827**	1	.755**	.707**	.472**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3.3	Pearson Correlation	.770**	.755**	1	.763**	.533**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3.4	Pearson Correlation	.768**	.707**	.763**	1	.608**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3.5	Pearson Correlation	.631**	.472**	.533**	.608**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.926**	.876**	.883**	.894**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

ESIA
 الجامعة الإسلامية العالمية
 International Islamic University Malaysia

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92041362
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.058
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

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

b) Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.891	2.388		.792	.431		
	TOTAL_X1	.069	.053	.097	1.308	.195	.992	1.008
	TOTAL_X2	.565	.075	.643	7.483	.000	.743	1.346
	TOTAL_X3	.189	.073	.221	2.573	.012	.740	1.352

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

c) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.452	1.454		.998	.322
	TOTAL_X1	-.057	.032	-.200	-1.762	.083
	TOTAL_X2	.089	.046	.256	1.947	.056
	TOTAL_X3	-.069	.045	-.203	-1.540	.128

a. Dependent Variable: Abs



LAMPIRAN 8

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.600	1.961

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2



LAMPIRAN 9

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.891	2.388		.792	.431
	TOTAL_X1	.069	.053	.097	1.308	.195
	TOTAL_X2	.565	.075	.643	7.483	.000
	TOTAL_X3	.189	.073	.221	2.573	.012

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

