

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RSUD ADE M.DJOEN
KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

AYU GITA WAHYUNI
NIM. 191320026

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 4 September 2023**

Majelis Penguji

Pembimbing Utama



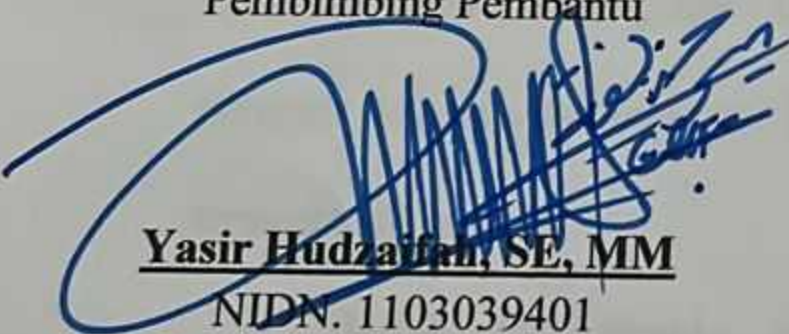
Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



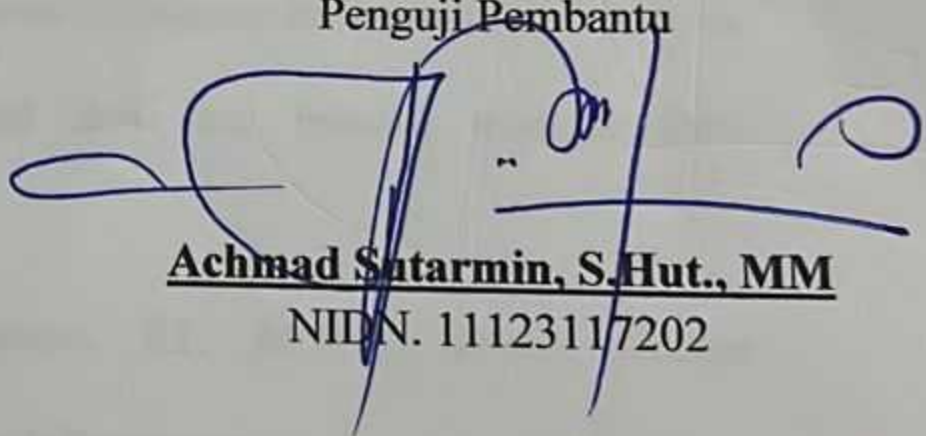
Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Yasir Hudzaifah, SE, MM
NIDN. 1103039401

Penguji Pembantu



Achmad Satarmin, S.Hut., MM
NIDN. 11123117202

Pontianak, 4 September 2023

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



DEKAN

DEDI HARIYANTO, SE, MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI RSUD ADE M.DJOEN KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

Oleh

AYU GITA WAHYUNI

NIM. 191320026



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2023

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahii Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PNS di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang.” Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST. M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Samsudin, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing utama yang telah bersedia memberi petunjuk dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak H. Achmad Sutarmin, S.Hut., M.M. selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang, atas saran, motivasi dan bimbingan yang telah diberikan, serta jasa atas pengabdian dan kinerja yang dilakukan sehingga terdapat perbaikan yang berkelanjutan dalam proses perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
5. Ibu Wulan Purnamasari, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang
6. Bapak Yasir Hudzaifah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua dan pembimbing Akademik yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. M.drg. Ridwan Tonny H. Pane, MKM. selaku Direktur RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang yang telah memberikan izin penelitian
8. Bapak Kangin, S.Sos. selaku kasubag Kepegawaian yang telah meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.
9. Seluruh dosen beserta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama proses belajar dan mengajar.

10. Terimakasih yang tak terhingga secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua tercinta yang tidak ada hentinya selalu memotivasi, memberikan nasihat serta mendoakan peneliti dari awal hingga detik ini dapat diselesaikan. Tak lupa kepada sahabat seperjuangan, Aini Latifah, Arin Rafani, Chandra Dwi Luthfhi, Isnaini, dan Mahasiswa UMPKS Prodi Manajemen angkatan 2019 yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini dan agar menjadi pelajaran untuk penyusunan skripsi selanjutnya. Mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umunya dan bagi teman-teman semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pontianak, 3 Juli 2023

AYU GITA WAHYUNI
191320026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 1,590 + 0,025X_1 + 0,884X_2$. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,638 yang berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 yang berarti pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang sebesar 40,7% dan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,099 > F tabel sebesar 3,20 sehingga H_a diterima artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi

secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Dan uji pengaruh parsial (uji t) motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $0,394 < t$ tabel sebesar 2.01174, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Sedangkan uji pengaruh parsial variabel kompensasi terhadap disiplin kerja diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $5,529 > t$ tabel sebesar 2.01174, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on the work discipline of Civil Servants at Ade M. Djoen General Hospital, Sintang District. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all Civil Servants at Ade M. Djoen Hospital, Sintang District with a sample of 50 people. The sampling technique in this study used a purposive sampling method. The analysis used is multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, simultaneous effect test (F test) and partial effect test (t test).

The results of multiple linear regression analysis show the equation $Y = 1.590 + 0.025X_1 + 0.884X_2$. The multiple correlation coefficient (R) is 0.638 which means that work motivation and compensation have a strong relationship to work discipline at Ade M.Djoen Hospital, Sintang District. The coefficient of determination (R²) is 0.407, which means that the effect of work motivation and compensation on the work discipline of civil servants at Ade M.Djoen General Hospital, Sintang Regency is 40.7% and the remaining 59.3% is influenced by other variables outside this study. By using the simultaneous effect test (F test) it can be seen that the calculated F value is 16.099 > F table is 3.20 so that H_a is accepted meaning that the variables of work motivation and compensation simultaneously affect the work discipline variable. And the partial effect test

(t test) of work motivation on work discipline can be seen that the value of t count is $0.394 < t$ table is 2.01174, then H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that there is no effect of work motivation on work discipline. While testing the partial effect of the compensation variable on work discipline it is known that the value of t count is $5.529 > t$ table is 2.01174, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of the compensation variable on work discipline.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Discipline

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Penelitian	11
G. Metode Penelitian	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja.....	30
B. Kompensasi	35
C. Disiplin Kerja	36
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah singkat RSUD Ade M. Djoen Kab. Sintang	40
B. Visi dan Misi	43
C. Struktur Organisasi.....	43

D. Tugas dan Fungsi	44
E. Gaji dan Tunjangan	58
F. Hari dan Jam Kerja.....	58

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik dan Responden.....	60
B. Uji Instrumen.....	63
C. Uji Asumsi Klasik	70
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	73
F. Koefisien Determinasi	73
G. Uji pengaruh simultan (Uji F)	74
H. Uji pengaruh parsial (Uji t)	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	78
----------------------	----

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Jumlah pegawai menurut bagian	4
Tabel 1.2 Jumlah tingkat absensi PNS	5
Table 1.3 Penilaian Kinerja tahun 2020-2022.	6
Table 1.4 Skala likert.....	23
Tabel 1.5 Tingkat korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	27
Tabel 3.1 Jam Kerja ASN.....	59
Tabel 4.1 Karakteristik responden menurut usia	60
Tabel 4.2 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir.	61
Tabel 4.4 Karakteristik responden menurut bagian pekerjaan	62
Tabel 4.5 Karakteristik responden menurut penghasilan perbulan.....	62
Tabel 4.6 Karakteristik responden menurut status perkawinan	63
Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel motivasi kerja.....	64
Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel motivasi kerja.....	65
Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja	67
Tabel 4.12 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja	67
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja.....	68
Tabel 4.14 Hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4.15 Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja	69
Tabel 4.16 Hasil uji normalitas.....	70

Tabel 4.17 Hasil uji linieritas motivasi kerja dan disiplin kerja.....	71
Tabel 4.18 Hasil uji linieritas kompensasi dan disiplin kerja.....	71
Tabel 4.19 Hasil uji regresi linier berganda.....	72
Tabel 4.20 Hasil analisis koefisien korelasi berganda.....	73
Tabel 4.21 Hasil uji F	74
Tabel 4.22 Hasil uji t	75

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	82
Lampiran 2	86
Lampiran 3	92
Lampiran 4	96
Lampiran 5	100

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perangkat pemerintahan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan serta dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu penting bagi sebuah perangkat pemerintahan untuk memperhatikan faktor-faktor yang merupakan pendorong bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik agar diperoleh Disiplin kerja salah satunya dengan Motivasi kerja dan Kompensasi.

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan

pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Rumah Sakit bertujuan untuk mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit, meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit, dan memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Sintang yang merupakan Rumah Sakit Rujukan Regional Keputusan Bupati Sintang Nomor 1254 Tahun 2010 tanggal 30 juli 2010 tentang izin penyelenggaraan Rumah Sakit dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat yang diperpanjang dengan Keputusan Bupati Sintang Nomor : 445/1330/ KEP-RSUD/Tahun 2015 tanggal 25 Mei 2015 tentang

Izin Perpanjangan Izin Operasional Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang dan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sintang yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 53 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah. Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang adalah Rumah Sakit Type C non Pendidikan. Sifat bisnisnya adalah sosio ekonomi atau not to profit dan lebih menekankan pada pelayanan sosial kepada masyarakat tidak mampu dan sekaligus sebagai salah satu pusat rujukan Puskesmas yang tersebar di Kabupaten Sintang. Sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Nomor : 445/748/YANKES/A/2013 Tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Tingkat Provinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional Di Provinsi Kalimantan Barat, RSUD Ade Muhammad Djoen Sintang merupakan salah satu dari Lima Rumah Sakit di Provinsi Kalimantan Barat Menjadi Rumah Sakit Rujukan Regional. Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang beralamat di Jl. Y.C. Oevang Oeray Desa Sungai Ana Kecamatan Sintang Kab. Sintang. Rumah sakit ini memiliki lahan 353.213 meter persegi dengan 186 tempat tidur, RSUD Ade Muhammad Djoen juga memiliki 10 instalasi dan 17

poliklinik yang dipimpin oleh Direktur yaitu Bapak Dr.M.drg. Ridwan Tonny H. Pane, MKM. RSUD ADE M.DJOEN Memiliki 4 bidang yaitu bidang pelayanan, bidang penunjang, bidang perencanaan dan keuangan, dan bidang kesekretariatan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai ASN RSUD ADE M.DJOEN
Kabupaten Sintang
Menurut Bagian Tahun 2023

No	Bagian	PNS	NON PNS	%
1	Direktur	1	-	3,36
2	Kesekretariatan	6		
	Kepegawaian	3		
	Umum & Perlengkapan	8		
	Hukum, Publikasi, Promosi & Informasi	3		
3	Perencanaan & Keuangan	13	10	4,96
	Perencanaan Program & Anggaran	4		
	Akuntansi, Verifikasi, Evaluasi & Pelaporan	4		
4	Penunjang	13	15	4,48
	Penunjang Medik	68		
	Penunjang Non Medik	11		
5	Pelayanan	18	1	3,04
	Pelayanan Medik	73		
	Pelayanan Keperawatan	112		
TOTAL		337	266	100

Sumber : RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang, 2023

RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang memiliki 4 Bidang yang terbagi dalam 9 bagian, 31 ruangan dengan 337 PNS dan 266 Tenaga Kontrak. Bagian paling banyak ditempatkan adalah bagian pelayanan yaitu 52 orang.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat absensi pegawai tersebut. Sistem presensi di RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang menggunakan presensi manual yang di isi pada saat jam masuk dan jam pulang sesuai dengan piket masing-masing.

Menurut Hasibuan (2016:51) “absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai”. Absen juga menggambarkan tingkat disiplin kerja pegawai disuatu instansi, karena jika pegawai tidak masuk dapat mengganggu pekerjaan yang sudah ditargetkan penyelesaiannya. Pada tabel berikut dapat dilihat tingkat absensi pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang dari Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 :

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Absensi PNS
RSUD ADE M.DJOEN Kabupaten Sintang
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah PNS	Hari kerja	Jumlah PNS X Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2020	337	238	11.900	25	43	0	68	0,285
2021	337	238	11.900	19	38	0	57	0,239
2022	337	239	11.950	31	29	0	60	0,251

Sumber :RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang, Tahun 2023

Menurut Hasibuan (2017:51) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per tahun}}{\text{Jumlah hari kerja per tahun}} \times 100\%$$

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai PNS di RSUD ADE M.DJOEN Kabupaten Sintang pada Tahun 2021 mengalami Penurunan 0,04%, dan pada Tahun 2022 mengalami Kenaikan 0,03%.

Menurut hasil wawancara dengan staf kesekretariatan di RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang diketahui bahwa banyaknya jumlah pegawai yang sakit dan izin sebagian besar karena beberapa hal salah satunya untuk urusan keluarga

Kepuasan kerja sangatlah penting untuk menunjang kerja pegawai yang lebih bermutu sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai target. Untuk mengetahui penilai kinerja PNS di RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang Berikut rata-rata penilaian kinerja PNS di RSUD Ade M.Djoen Kab. Sintang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja PNS
RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja
2020	337	89,412 (Baik)
2021	337	88,182 (Baik)
2022	337	Sesuai Ekspektasi

Sumber : RSUD Ade M.Djoen Kab. Sintang

Berdasarkan PP Nomor 30 tahun 2019 Bagian Ketiga Penilaian Kinerja PNS Pasal 41 Nomor 5, Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki
 - 1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh)
 - 2) Menciptakan ide baru dan / atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang member manfaat bagi organisasi atau negara
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh)
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x < 90$ (Sembilan puluh)
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh)
- e. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

Berdasarkan Peraturan Menpan RB Nomor 6 tahun 2022 yang diperjelas dengan surat edaran Menpan RB Nomor 3 tahun 2023 dan Kepala BKN Nomor 5 tahun 2023 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

HASIL KERJA				
DIATAS EKSPEKTASI	KURANG	BAIK	SANGAT BAIK	PERILAKU KERJA
SESUAI EKSPEKTASI	KURANG	BAIK	BAIK	
DIBAWAH EKSPEKTASI	SANGAT KURANG	BUTUH PERBAIKAN	BUTUH PERBAIKAN	
	DIBAWAH EKSPEKTASI	SESUAI EKSPEKTASI	DIATAS EKSPEKTASI	

No	Predikat Kinerja Pegawai	Penjelasan
1	Sangat baik	Hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi
2	Baik	1. Hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi 3. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi
3	Butuh perbaikan	1. Hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi
4	Kurang	1. Hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi
5	Sangat kurang	Hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah ekspektasi

Berikut Pengkategorian predikat penilaian kinerja Pegawai :

1. Di atas ekspektasi

- a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja di atas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang di bawah ekspektasi
- b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif

2. Sesuai ekspektasi
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif
3. Dibawah ekspektasi
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja dibawah ekspektasi
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif

Dari latar belakang di atas yang telah penulis uraikan maka ditemukan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut

B. Permasalahan

Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja PNS Ade M. Djoen Kabupaten Sintang ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya bahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)
 - a. Tanggung Jawab
 - b. Prestasi Kerja
 - c. Peluang untuk maju
 - d. Pengakuan atas kinerja
 - e. Pekerjaan yang menantang

2. Variabel Kompensasi (X2)

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif

3. Variabel Disiplin Kerja (Y)

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan bahan masukan bagi RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang dalam masalah Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang membahas variabel yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2019 : 95) : “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

1. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008 : 50) dalam Yoyo Sudaro, Dkk (2018 : 63) “Motivasi sebagai kemampuan untuk upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) ada 4 indikator motivasi kerja :

- a. Tanggung jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik- baiknya.
- c. Peluang untuk maju. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
- d. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

2. Kompensasi

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:237) ada 3 indikator kompensasi :

- a) Gaji. Suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada organisasi yang biasanya diberikan bulanan kepada pegawai
- b) Upah. Merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai
- c) Insentif. Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai

Menurut Dessler (2005:85) dalam Yoyo Sudaryo Dkk (2018:11) “Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut”

Menurut Soemarso (2009) dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:237) “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”

Menurut Mulyadi (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:237) “Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh)”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:238) “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”

3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:120) dalam ”Bintoro dan Daryanto (2017:94) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.”

Menurut Veithzal Rivai (2005) dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:355) ada 5 indikator disiplin kerja :

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.”

Berikut merupakan penelitian terdahulu tentang Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap disiplin kerja :

1. Helman Fachri dan Yanti (2022) “Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat” Menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dan koefisien Korelasi (R) Menunjukkan variabel kepuasan kerja dan motivasi dengan variabel komitmen organisasional adalah kuat. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,391, artinya bahwa 39,1% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.
2. Devi Yasmin dan Tio Pirdo Wahyudi (2016) “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana dikantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak” Menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan atau estimasi regresi menerangkan bahwa apabila motivasi tidak ada atau sebesar 0 (nol)

maka kinerja karyawan sebesar 60,888. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebanyak 92% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan sisanya sebanyak 8% dipengaruhi oleh factor atau variabel lain diluar penelitian ini dan hasil uji secara uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak.

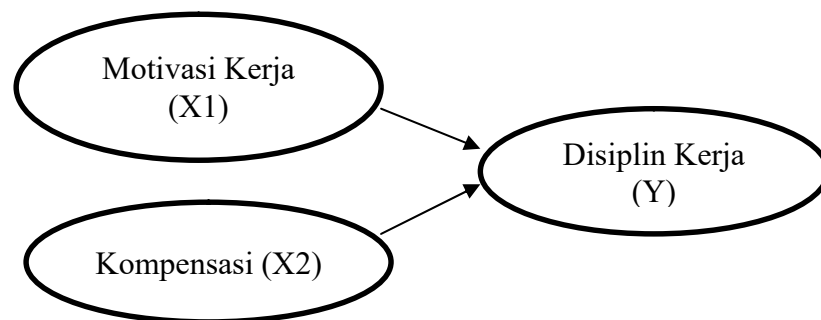
3. I Made Mahardika dan I Gede Aryana Mahayasa (2022) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa" Menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kompensasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.006 dan nilai t-hitung 2.994 > dari t-tabel 2.045 dan pada tingkat kepercayaan (nilai alpha)

- 0.05. Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja.
4. Masita (2021) “Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya” menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dan pada uji parsial menunjukkan variabel kompensasi finansial sebesar $0,060 > 0,05$ dan t hitung $1,934 < t$ tabel $2,01954$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kompensasi non finansial nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,231 > t$ tabel $2,01954$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja.
 5. Anissaul Istifadah dan Budi Santoso (2019) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi” Menunjukkan bahwa Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar $0,000$ dan sama dengan $0,05$ dan t hitung $(5,359) > t$ tabel (1.6612) yang berarti bahwa hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin banyak kompensasi akan berdampak pada semakin baik pada kinerja karyawan. Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung

sebesar 0,001 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (3,394) > t tabel (1.6612) yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji disiplin kerja Menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin disiplin akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan RSUD Ade M.Djoen Kabupaten
Sintang



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2015:15) “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

2. Teknik pengumpulan data

a. Data primer

Menurut Siregar (2014 : 16) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019 : 195) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga

apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Direktur RSUD ADE M.DJOEN Kab. untuk mendapatkan informasi dalam rangka memperoleh data yang akan diperlukan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019 : 199) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini kuesioner disebar kepada seluruh Pegawai PNS di RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2014 : 16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah catatan- catatan atau dokumen RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang yang mendukung penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019 : 126) : “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS RSUD ADE M.DJOEN Kab. Sintang pada Tahun 2023 sebanyak 337 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 127) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019 : 133) : “Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 Pegawai Negeri Sipil RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang yang tersebar dalam 14 bagian sebanyak 14,8% dari total seluruh PNS, dimana setiap bagian diambil tergantung banyaknya SDM dibagian tersebut.

4. Variable Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981) dalam Sugiono (2019:67) : “secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain”. Dengan demikian variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiono (2019:69) : “Variabel independen, ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dengan demikian yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiono (2019:69) : “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dengan demikian yang menjadi variabel

terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Y)

5. Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Syofian Siregar (2014:25) “skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang.

Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif tersebut kemudian diberi skor, yaitu :

Tabel 1.4
Skala Likert

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Siregar (2014:26)

6. Teknik analisis data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2014:46) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.”

1) Uji validitas

Menurut Siregar (2014:46) “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk validitas instrument dalam penelitian adalah menggunakan cara mengkorelasi skor setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi product moment adalah :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2 \right) \left(n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Dimana :

N = Jumlah responden

X = Skor Variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Suatu instrument penelitian dikatakan valid jika r hitung > r table. Jika validitasnya dibandingkan dengan nilai korelasi

hitung (r_{hitung}) dengan (r_{tabel}). Dengan tingkat signifikan (α) 5% (0,05)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2012 : 87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

b. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017:239) “Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak” hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bias menggunakan statistic parametik.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:32) Analisis regresi berganda berlaku pada variabel penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu (1) dan memiliki variabel dependen satu (1) ataupun memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan

Y : adalah variabel dependen

A : adalah konstanta

X1 : adalah variabel independen yang pertama (motivasi kerja)

X2 : adalah variabel independen yang kedua (kompensasi)

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y : Disiplin kerja

A : Konstanta

X1 : Motivasi kerja

X2 : Kompensasi

d. Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2017:337) Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di mana antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atas sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y) dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji F

Siregar (2017:439) mengemukakan: “Hipotesis berdasarkan uji F hanya digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memengaruhi satu variabel tak bebas”. Adapun hipotesis dengan menggunakan uji F adalah :

H_a = Motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang

H_o = Motivasi kerja dan kompensasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang

Menurut Purnomo (2016:169): “Kriteria pengujian jika F hitung $< F$ tabel maka H_o diterima dan jika F hitung $> F$ tabel maka H_o ditolak“.

$H_o : b = 0$, artinya motivasi kerja dan kompensasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

$H_a : b \neq 0$, artinya motivasi kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

g. Uji t

Menurut Ghozali (2018:179) mengemukakan: “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada RSUD Ade M.Djoen Kab. Sintang

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Ade M.Djoen Kab. Sintang

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang.

- 2) Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Ade M.Djoen Kabupaten Sintang

Kriteria keputusan yang dapat diambil mengacu pada kriteria :

jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$),

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika t_{hitung}

lebih kecil atau sama dengan t tabel ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$)

maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sebagian besar responden berusia 41-45 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S1, bekerja pada bagian Pelayanan dan berpenghasilan rata-rata Rp. 2.000.000 – 3.999.999 per bulan dan sudah menikah.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 1,590 + 0,025X_1 + 0,884X_2$ koefisien bernilai positif antara Motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja
3. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,638 yang artinya bahwa Motivasi kerja dan Kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja di RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407, artinya motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 40,7% dan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (uji F) diketahui nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $16,099 > 3,20$ dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$ artinya bahwa H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Variabel Kompensai (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).

6. Pada uji parsial (uji t) menunjukkan nilai sig pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,695 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,394 < 2.01174$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja (Y). Pada variabel kompensasi (X2) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,529 > t$ tabel 2.01174 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hal-hal yang dapat disarankan kepada RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang adalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi dapat ditingkatkan karena menurut hasil penelitian berpengaruh terhadap disiplin kerja PNS RSUD Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang.
2. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberi apresiasi terhadap kinerja pegawai dan memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik
3. Diperlukan penelitian lanjutan tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada area yang sama untuk memasukkan faktor-faktor lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) RSUD Ade M. Djoen Kabupaten Sintang.

Daftar Pustaka

- Anwar, P. M. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Penerbit Refika Aditama : Bandung
- Anwar, P. M. 2015. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Anissaul Istifadah dan Budi Santoso. 2019. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi**. Dalam <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/21004>, diakses pada 29 Maret 2023
- Ariawaty, Rina Novianty, dan Siti Noni Evita. 2018. **Metode Kuantitatif Praktis**. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera
- Ardhianto, Nur Cahyo. 2015. **Analisis Kondisi Fasilitas Belajar dan Motivasi belajar siswa kelas atas sekolah dasar se-Gugus II Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo**, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Duwi, Priyatno. 2017. **Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: Andi
- Enny, Mahmudah. 2019. **Manajemen sumber daya manusia**. Surabaya : UBHARA Manajemen Press

- Fachri, H. Yanti. 2020. Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil dinas energy dan sumber daya mineral Provinsi Kalimantan Barat. **JURNAL PRODUKTIVITAS: Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Pontianak**. Vol 7, No 2
- Hasibuan, Malayu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Lijan Poltak Sinambela 2019 **Manajemen Sumber Daya Manusia, membangun tim kerja yang solid**. Jakarta: Bumi Aksara
- I Made Mahardika dan I Gede Aryana Mahayasa. 2022. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa**. Dalam <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1891/154/> , diakses pada 29 Maret 2023
- Masita. 2021. **“Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya”** Skripsi. Pontianak : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
- Mochamad Hilal Nisfu Romadhon dan Edi Priyanto. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya. **Jurnal Manajemen Pelabuhan**. Vol 01, 1-15.

- P, Sondang. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta
- Rizal, M dan Yantu, Irwan dan P, Robiyati. 2022. **Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja**
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Santosa, Jaka & Rosanto, Oki. 2019. **Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis** <http://repository.bsi.ac.id>
- Siregar Syofian. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS**. Jakarta : Prenada Media, Kencana
- Simamora, Henry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIEY
- Sugiono. 2019. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV
- Suwanto. 2020. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi**. Tangerang: Bmt El-Raushan
- Yasmin, D. Wahyudi, T. P. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana di kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. **Jurnal Manajemen Motivasi. Universitas Muhammadiyah Pontianak**

Y, Sudaryo dan A, Ariwibowo dan N, A, Sofiati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Bandung: Penerbit Andi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang penilaian kinerja Nomor 30 tahun 2019

R. Supomo dan E. Nurhayati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum**. Bandung: Yrama Widya

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/saudara/i responden
di-
tempat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, dengan judul :

“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RSUD ADE M.DJOEN KABUPATEN SINTANG “

MAKA SAYA MENGHARAPKAN KESEDIAAN Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan sedikit waktu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan/kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas peneliti :

Nama : Ayu Gita Wahyuni
Nim : 191320026
Fakutas : Ekonomi dan Bisnis
Jurursan : Manajemen

1. Identitas responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin :
4. Umur :
5. Status perkawinan :
6. Pendidikan terakhir :
7. Gaji perbulan :

II Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban menggunakan tanda checklist (√) terhadap semua pernyataan – pernyataan dibawah ini sesuai dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara/i responden.

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

A. Daftar pernyataan : Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Tanggung Jawab					
1	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
2	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
3	Saya siap menerima risiko atas setiap keputusan yang saya ambil					
	Prestasi Kerja					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
5	Peningkatan prestasi kerja Anda karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja					
6	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
	Peluang Untuk Maju					
7	Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya					
8	Pelatihan yang selama ini di ikuti anggota dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja					
9	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan					
	Pengakuan atas kinerja					
10	Mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari anggota lain saat berhasil melakukan program kerja dengan baik					
11	Pimpinan memberikan penghargaan bagi anggota yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
12	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik					
	Pekerjaan yang menantang					
13	Kesulitan dalam pekerjaan terselesaikan dengan baik					
14	Saya terdorong menyelesaikan tugas yang sulit atau memecahkan masalah yang sulit					
15	Saya suka melakukan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan					

B. Daftar pernyataan : Kompensasi

No.	Kompensasi	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Upah dan Gaji					
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Gaji dan upah yang saya terima sesuai jabatan sekarang.					
4	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
5	Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lama saya bekerja					
	Insentif					
6	Saya merasa memperoleh penghasilan yang besar ditempat saya bekerja					
7	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya					
8	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat bekerja dengan adanya insentif					
9	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan					
10	Saya merasa memperoleh penghasilan yang besar ditempat saya bekerja					

C. Daftar Pernyataan : Disiplin Kerja

No.	Disiplin kerja	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kehadiran					
1	Hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
3	Selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja					
	Ketaatan pada standar kerja					
4	Saya bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan					
5	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP Perusahaan					
6	Pegawai taat pada standard an aturan kerja yang berlaku dalam perusahaan					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
7	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan					
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan					
9	Karyawan berpakaian sesuai aturan dan mengenakan tanda pengenalan/identitas					
	Tingkat kewaspadaan tinggi					
10	menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati					
11	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	Bekerja etis					
12	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan					
13	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang sudah berlaku					

Lampiran 2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58.44	43.598	.750	.926
X1.2	58.42	43.269	.806	.925
X1.3	58.74	40.890	.746	.925
X1.4	59.32	40.385	.743	.925
X1.5	59.02	44.387	.476	.932
X1.6	58.88	43.536	.607	.929
X1.7	58.74	40.890	.746	.925
X1.8	58.44	43.598	.750	.926
X1.9	58.42	43.269	.806	.925
X1.10	58.42	43.269	.806	.925
X1.11	58.78	41.359	.710	.926
X1.12	58.74	40.890	.746	.925
X1.13	59.02	47.122	.245	.936
X1.14	59.02	44.387	.476	.932
X1.15	59.32	40.385	.743	.925

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.54	.503	50
X1.2	4.56	.501	50
X1.3	4.24	.771	50
X1.4	3.66	.823	50
X1.5	3.96	.638	50
X1.6	4.10	.614	50
X1.7	4.24	.771	50
X1.8	4.54	.503	50
X1.9	4.56	.501	50
X1.10	4.56	.501	50
X1.11	4.20	.756	50
X1.12	4.24	.771	50
X1.13	3.96	.450	50
X1.14	3.96	.638	50
X1.15	3.66	.823	50

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	15

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.98	48.836	6.988	15

Inter-Item Correlation Matrix															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
X1.1	1,000	0,880	0,501	0,452	0,387	0,548	0,501	1,000	0,880	0,880	0,461	0,501	0,097	0,387	0,452
X1.2	0,880	1,000	0,596	0,520	0,327	0,543	0,596	0,880	1,000	1,000	0,560	0,596	0,011	0,327	0,520
X1.3	0,501	0,596	1,000	0,453	0,103	0,379	1,000	0,501	0,596	0,596	0,967	1,000	-0,031	0,103	0,453
X1.4	0,452	0,520	0,453	1,000	0,557	0,512	0,453	0,452	0,520	0,520	0,439	0,453	0,568	0,557	1,000
X1.5	0,387	0,327	0,103	0,557	1,000	0,427	0,103	0,387	0,327	0,327	0,059	0,103	0,421	1,000	0,557
X1.6	0,548	0,543	0,379	0,512	0,427	1,000	0,379	0,548	0,543	0,543	0,351	0,379	0,236	0,427	0,512
X1.7	0,501	0,596	1,000	0,453	0,103	0,379	1,000	0,501	0,596	0,596	0,967	1,000	-0,031	0,103	0,453
X1.8	1,000	0,880	0,501	0,452	0,387	0,548	0,501	1,000	0,880	0,880	0,461	0,501	0,097	0,387	0,452
X1.9	0,880	1,000	0,596	0,520	0,327	0,543	0,596	0,880	1,000	1,000	0,560	0,596	0,011	0,327	0,520
X1.10	0,880	1,000	0,596	0,520	0,327	0,543	0,596	0,880	1,000	1,000	0,560	0,596	0,011	0,327	0,520
X1.11	0,461	0,560	0,967	0,439	0,059	0,351	0,967	0,461	0,560	0,560	1,000	0,967	0,024	0,059	0,439
X1.12	0,501	0,596	1,000	0,453	0,103	0,379	1,000	0,501	0,596	0,596	0,967	1,000	-0,031	0,103	0,453
X1.13	0,097	0,011	-0,031	0,568	0,421	0,236	-0,031	0,097	0,011	0,011	0,024	-0,031	1,000	0,421	0,568
X1.14	0,387	0,327	0,103	0,557	1,000	0,427	0,103	0,387	0,327	0,327	0,059	0,103	0,421	1,000	0,557
X1.15	0,452	0,520	0,453	1,000	0,557	0,512	0,453	0,452	0,520	0,520	0,439	0,453	0,568	0,557	1,000

X1.6	Pearson Correlation	.548*	.543*	.379*	.512*	.427*	1	.379*	.548*	.543*	.543*	.351*	.379*	0,236	.427*	.512*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,007	0,000	0,002		0,007	0,000	0,000	0,000	0,012	0,007	0,099	0,002	0,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.501*	.596*	1.000**	.453*	0,103	.379**	1	.501*	.596*	.596*	.967**	1.000**	-0,031	0,103	.453*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,477	0,007		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,833	0,477	0,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	1.000**	.880*	.501*	.452*	.387*	.548**	.501*	1	.880*	.880*	.461**	.501*	0,097	.387*	.452*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,501	0,006	0,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.880*	1.000**	.596*	.520*	.327*	.543**	.596*	.880*	1	1.000**	.560**	.596*	0,011	.327*	.520*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,940	0,021	0,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.880*	1.000**	.596*	.520*	.327*	.543**	.596*	.880*	1.000**	1	.560**	.596*	0,011	.327*	.520*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,940	0,021	0,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	.461*	.560*	.967*	.439*	0,059	.351*	.967*	.461*	.560*	.560*	1	.967*	0,024	0,059	.439*

Lampiran 3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.94	6.956	.340	.766
X2.2	38.04	7.264	.280	.771
X2.3	37.96	6.896	.375	.761
X2.4	38.14	6.531	.406	.760
X2.5	37.80	6.612	.515	.743
X2.6	37.78	6.747	.451	.751
X2.7	37.94	6.629	.471	.748
X2.8	38.04	6.651	.555	.739
X2.9	37.96	6.570	.510	.743
X2.10	38.02	6.836	.515	.745

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.24	.517	50
X2.2	4.14	.452	50
X2.3	4.22	.507	50
X2.4	4.04	.605	50
X2.5	4.38	.490	50
X2.6	4.40	.495	50
X2.7	4.24	.517	50
X2.8	4.14	.452	50
X2.9	4.22	.507	50
X2.10	4.16	.422	50

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.18	8.151	2.855	10

Lampiran 4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	50,84	14,464	0,651	0,929
Y2	50,50	14,704	0,765	0,923
Y3	50,48	14,540	0,805	0,921
Y4	50,52	14,622	0,800	0,921
Y5	50,82	16,967	0,404	0,933
Y6	50,82	17,130	0,319	0,935
Y7	50,50	14,704	0,765	0,923
Y8	50,68	15,202	0,780	0,923
Y9	50,74	15,094	0,645	0,927
Y10	50,52	15,112	0,657	0,927
Y11	50,68	15,202	0,780	0,923
Y12	50,72	15,267	0,836	0,921
Y13	50,74	15,543	0,780	0,923

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.04	.605	50
Y2	4.38	.490	50
Y3	4.40	.495	50
Y4	4.36	.485	50
Y5	4.06	.240	50
Y6	4.06	.240	50
Y7	4.38	.490	50
Y8	4.20	.404	50
Y9	4.14	.495	50
Y10	4.36	.485	50
Y11	4.20	.404	50
Y12	4.16	.370	50
Y13	4.14	.351	50

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	13

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.88	17.822	4.222	13

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
Y1	Pearson Correlation	1	.429**	.491**	.646**	.405**	0,124	.429**	.635**	.390**	.367**	.635**	.700**	.647**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0	0	0,004	0,392	0,002	0	0,005	0,009	0	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.429**	1	.791**	.872**	0,149	0,149	1,000**	.433**	.449**	.700**	.433**	.557**	.515**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0	0	0,301	0,301	0	0,002	0,001	0	0,002	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.491**	.791**	1	.748**	.309*	0,138	.791**	.612**	.433**	.919**	.612**	.535**	.494**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,029	0,341	0	0	0,002	0	0	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.646**	.872**	.748**	1	.337*	0,161	.872**	.458**	.466**	.653**	.458**	.582**	.538**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0,017	0,263	0	0,001	0,001	0	0,001	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.405**	0,149	.309*	.337*	1	.645**	0,149	.295*	0,271	.337*	.295*	.349*	.383**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,301	0,029	0,017		0	0,301	0,038	0,057	0,017	0,038	0,013	0,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	0,124	0,149	0,138	0,161	.645**	1	0,149	.295*	.443**	0,161	.295*	.349*	.383**

	Sig. (2-tailed)	0,392	0,301	0,341	0,263	0		0,301	0,038	0,001	0,263	0,038	0,013	0,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.429**	1.000**	.791**	.872**	0,149	0,149	1	.433**	.449**	.700**	.433**	.557**	.515**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0	0	0,301	0,301		0,002	0,001	0	0,002	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.635**	.433**	.612**	.458**	.295*	.295*	.433**	1	.673**	.458**	1.000**	.873**	.807**
	Sig. (2-tailed)	0	0,002	0	0,001	0,038	0,038	0,002		0	0,001	0	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.390**	.449**	.433**	.466**	0,271	.443**	.449**	.673**	1	.296*	.673**	.766**	.708**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001	0,002	0,001	0,057	0,001	0,001	0		0,037	0	0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.367**	.700**	.919**	.653**	.337*	0,161	.700**	.458**	.296*	1	.458**	.355*	.298*
	Sig. (2-tailed)	0,009	0	0	0	0,017	0,263	0	0,001	0,037		0,001	0,012	0,036
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.635**	.433**	.612**	.458**	.295*	.295*	.433**	1.000**	.673**	.458**	1	.873**	.807**
	Sig. (2-tailed)	0	0,002	0	0,001	0,038	0,038	0,002	0	0	0,001		0	0
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	.700**	.557**	.535**	.582**	.349*	.349*	.557**	.873**	.766**	.355*	.873**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0,013	0,013	0	0	0	0,012	0		0

Lampiran 5

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.155	2	24.077	1.371	.264 ^b
	Residual	825.125	47	17.556		
	Total	873.280	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235 ^a	.055	.015	4.190
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.856	7.320		2.166	.035
	X1	.026	.065	.045	.394	.695
	X2	.883	.160	.629	5.529	.000
a. Dependent Variable: Y						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.26	61.71	54.66	2.560	50
Residual	-4.416	8.596	.000	3.091	50
Std. Predicted Value	-2.500	2.756	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.399	2.724	.000	.979	50
a. Dependent Variable: Y					