

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI
PADA PT. TRI CAHAYA TEKNIK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

BELLA HERMA SEPRIKA

1612110205

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020

Bella Herma Seprika
1612110205

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMPENSASI, DAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA
PT. TRI CAHAYA TEKNIK**

Nama Mahasiswa : **BELLA HERMA SEPRIKA**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110205**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**. Pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Dr. Lukmanul Hakim . SE. M . Si
NIK. 14360118

Menyetujui,

Ketua Program Studi

Aswin, S.E.,M.M.
NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 oktober 2020 ruang G.1.1 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA PT. TRI CAHAYA TEKNIK

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **BELLA HERMA SEPRIKA**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110205**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr. Anggalia Wibasuri, M.M	Penguji I	
2. Suwandi, S.E.,M.M	Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi& Bisnis, IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Se.

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

- | | |
|-------------------------|--|
| a. Nama lengkap | : Bella Herma Seprika |
| b. NPM | : 1612110205 |
| c. Tempat/Tanggal Lahir | : Bandar Lampung, 22 September 1998 |
| d. Agama | : Islam |
| e. Alamat | : Jl. Pagar Alam no.47/157b |
| f. Suku | : Lampung |
| g. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| h. Email | : bellaseprikaherma@gmail.com |
| i. No. Handphone | : 08976111907 |
| j. Jenis Kelamin | : Perempuan |

2. Riwayat Pendidikan

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| a. Sekolah Dasar | : SDN2 Gunung Terang Bandarlampung |
| b. Sekolah Menengah Pertama | : SMP Muhammadiyah 3 Bandarlampung |
| c. Sekolah Menengah Atas/SLTA | : SMAN 7 Bandarlampung |

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020

BELLA HERMA SEPRIKA
1612110205

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-Nya. Saya persembahkan karya ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan berarti dalam hidup saya terutama untuk kedua orang tua saya Heriansah (ayah) dan Maya (mama) yang telah mendoakan saya dan mendukung tiada henti-hentinya untuk saya. Terimakasih untuk adik-adik perempuan saya juga yang sudah membantu dalam proses mengerjakan skripsi ini. Terimakasih tidak lupa saya ucapkan kepada teman-teman dekat saya Alvina Salsabila yang sudah menemani selama 4 tahun di dunia perkuliahan. Della bersama Seli yang selalu mendukung dan tidak lupa juga Muhammad Deden Ramadhan yang selalu membantu dalam proses skripsi ini. Terimakasih juga untuk pembimbing saya Bapak Dr. Lukmanul Hakim, SE.,M.Si. yang saya hormati telah membing saya dalam mengerjakan proses skripsi ini.

Terimakasih untuk semuanya.

MOTTO

*If your life just got a little harder, remember.. you are about
to level up*

- Jung Hae In-

*If you want something you've never had, you must be
willing to do something you've never done*

-Thomas J-

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA PT. TRI CAHAYA TEKNIK BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Bella Herma Seprika

1612110205

Penelitian ini ditunjukan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Teknisi. Permasalahan dalam penelitian ini dilihat dari kinerja teknisi yang menurun di PT. Tri Cahaya Teknik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Tri Cahaya Teknik berjumlah 43 orang dan jumlah sampel yaitu 34 teknisi. Metode pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Teknisi, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Teknisi, terdapat pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Teknisi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi, K3, Kinerja Teknisi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan K3 Terhadap Kinerja Teknisi Pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M. S selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc , selaku Dekan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, SE., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, M.M selaku penguji I sidang skripsi saya yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan membantu menyelesaikan penelitian ini.
10. Bapak Suwandi, S.E., M.M M selaku penguji II sidang skripsi saya yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan membantu menyelesaikan penelitian ini.

11. Kedua orang tua saya ayah (Heriansah) dan mama (maya) beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020

Penulis,

Bella Herma Seprika

NPM 1612110205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
----------------------------	----------

PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kinerja.....	14
2.1.1 Definisi Kinerja	14
2.1.2 Penilaian Kinerja	16
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.1.4 Faktor-Faktor penilaian Kinerja	19
2.1.5 Indikator Kinerja	20
2.2 Disiplin Kerja	20
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	20
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	22

2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	24
2.2.4 Komponen-Komponen Disiplin Kerja	25
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	26
2.3 Kompensasi	27
2.3.1 Definisi Kompensasi	27
2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi	27
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	28
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi	29
2.3.5 Indikator Kompensasi	30
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)	31
2.4.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)	31
2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	31
2.4.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	32
2.5 Penelitian terdahulu.....	33
2.6 Kerangka Pemikiran.....	36
2.7 Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Sumber Data.....	39
3.3 Metode Pengumpulan Data	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Deskripsi Data	50
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	55
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	58
4.3.1 Uji Normalitas	58
4.3.2 Uji Multikolinearitas	58
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda	59
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.5.1 Hasil Uji t	61
4.5.2 Hasil Uji F	63
4.6 Pembahasan.....	64
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	64
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	64
4.6.3 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja	65
4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Simpulan.....	67
5.2 Saran	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Tri Cahaya Teknik	2
Tabel 1.2 Total Absensi Teknisi PT.Tri Cahaya Teknik	5
Tabel 1.3 Data Pencapaian Target Penyelesaian PT.Tri Cahaya Teknik	6
Tabel 1.4 Daftar Gaji Teknisi PT.Tri Cahaya Teknik	8
Tabel 1.5 Laporan Kecelakaan Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.3 Hasil Uji r.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja(X1)	51
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)	52
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel K3(X3)	53
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi(X2)	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas K3(X3)	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.18 Hasil Model Summary	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)	63

DAFTAR GAMBAR

1.1 Gambar Grafik Penilaian Kinerja	3
2.1 Gambar Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden**
- Lampiran 3 Karakteristik Responden**
- Lampiran 4 Jawaban Responden**
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas**
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas**
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas**
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolonieritas**
- Lampiran 9 Hasil Uji t, Uji F, Uji R Square**
- Lampiran 10 t Tabel**
- Lampiran 11 F Tabel**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang strategis dalam organisasi, artinya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sedarmayanti (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Upaya menciptakan sumber daya potensial membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal untuk itu dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani pekerjaan, dengan adanya *skill* secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sehingga upaya pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Bangun Wilson (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindak perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan pengamat yang membuat keputusan penilaian terhadap kecenderungan perilaku orang yang dievaluasi yang berhubungan dengan kontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja dinilai sangat penting karena memiliki tujuan menetapkan saran, tujuan, strategi untuk organisasi.

PT. Tri Cahaya Teknik merupakan perusahaan dibidang jasa kontruksi listrik yang tergabung dalam PAKKLINDO(Perkumpulan Kontraktor Konstruksi Umum dan

Ketenagalistrikan Indonesia). Sejak didirikan perusahaan telah melaksanakan berbagai jenis proyek di bidang tenaga listrikan dan pembuatan sertifikat layak operasi. PT. Tri Cahaya Teknik mempunyai visi dan misi yaitu menjadikan PT. Tri Cahaya Teknik sebagai perusahaan penyedia barang & jasa konstruksi khususnya dibidang listrik yang memiliki kompetensi, kualifikasi dan klasifikasi kinerja nasional, sedangkan misi dari PT. Tri Cahaya Teknik adalah menuju terselenggaranya pembangunan dan pengelolaan sarana konstruksi khususnya di bidang elektrikal oleh tenaga kerja bangsa indonesia, dengan memperhatikan mutu, keandalan dan keamanan yang tinggi, serta kemanfaatan bagi manusia dan lingkungan untuk menuju Bandar Lampung terang benderang. Dengan visi misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dibutuhkan strategi yang tepat untuk mewujudkan mutu perusahaan yang baik, dan keberhasilan strategi ini sangat bergantung kepada kinerja karyawan diperusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT Tri Cahaya Teknik beralamatkan di Jl. Tamin Nomor 40B Sukajawa Bandar Lampung telah memiliki sebanyak empat puluh tiga (43) karyawan pada masing-masing bagian yang telah ditepatinya. Adapun data dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	HRD	1
3	Staf Keuangan	1
4	Staf Administrasi	2
5	Teknisi	34
6	Supir	2
7	Office boy	2
Jumlah		43

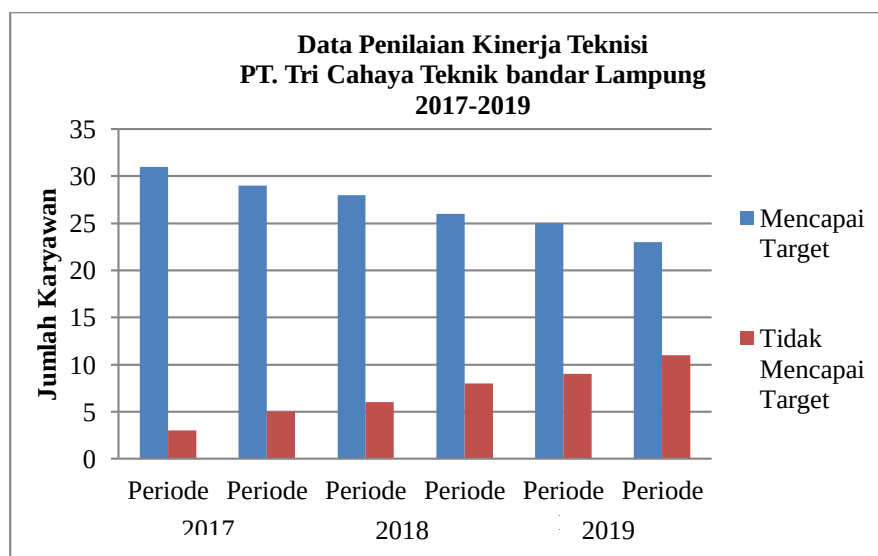
Sumber : PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

Tabel 1.1 mendeskripsikan bahwa karyawan yang dimiliki oleh PT Tri Cahaya Teknik seluruhnya berjumlah empat puluh tiga (43) karyawan. Dengan rincian yaitu

yang pertama yaitu mempunyai satu (1) direktur utama, ke-dua mempunyai satu (1) HRD, yang ke-tiga mempunyai satu (1) staf keuangan, yang ke-empat mempunyai dua (2) staf administrasi, ke-lima memiliki teknisi yang berjumlah tiga puluh empat (34), dan memiliki supir yang berjumlah dua (2), yang terakhir memiliki office boy yang berjumlah dua (2).

PT Tri Cahaya Teknik sebagai perusahaan yang menjalankan usaha penunjang kelistrikan dan pengelolaan sumber daya untuk kelistrikan harus memiliki teknisi yang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan memiliki standar penilaian dalam menilai efektifitas kinerja karyawan yang dimilikinya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Standar yang ditentukan oleh perusahaan dengan melihat karyawan yang telah memenuhi *Standar Operasional Prosedur* (SOP) seperti kuantitas, disiplin, kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dengan tepat waktu seperti yang telah ditentukan, memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam absensi dan *efesiensi* dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Berikut ini data penilaian kinerja Teknisi pada tahun 2019.

Grafik 1.1



Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2017-2019

Grafik 1.1 menggambarkan bahwa penilaian kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung cenderung mengalami penurunan disetiap periode dari tahun

2017 hingga 2019. Penilaian di hitung dengan menggunakan standar yaitu berpatokan pada tercapai atau tidak tercapainya target pekerjaan para teknisi listrik. Dari grafik tersebut dapat di lihat bahwa hasil kinerja teknisi pada tahun 2017 mengalami penurunan dari awal periode ke akhir periode, ditandai dengan meningkatnya jumlah teknisi yang tidak dapat mencapai target yang awal periode berjumlah 3 teknisi menjadi 5 teknisi.

Pada tahun 2018 juga mengalami penurunan kinerja seperti ditahun 2017 dengan meningkatnya teknisi yang tidak dapat mencapai target nya yang berjumlah 6 teknisi menjadi 8 teknisi. Begitu juga di tahun 2019, diawal periode ada 9 teknisi yang tidak dapat mencapai target dan di akhir periode meningkat menjadi 11 teknisi yang tidak dapat mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kinerja perusahaan berupa proyek mengalami penurunan dari periode ke periode saat ini walaupun pihak perusahaan sudah menambahkan para kinerja teknisi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja teknisi yang menurun perusahaan harus memperkecil faktor-faktor penghambatnya, salah satu yang dapat menjadi faktor penghambatnya adalah kurangnya disiplin teknisi yang ada di perusahaan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seperti dikutip Cancerina dalam Stefanus Rumangkit (2018) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penegakan kedisiplinan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai. Sinambela (2016) menyatakan disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi artinya, tanpa ada dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT.Tri Cahaya Teknik salah satu permasalahan yang ada yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan teknisi yang ada diperusahaan, hal itu diukur dari kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan patuh pada peraturan (tata tertib) yang ada. Hal ini didukung dengan tingkat ketidak hadiran yang masih perlu diperhatikan, agar teknisi lebih dapat meningkatkan kedisiplinanya. Permasalahan ini harus mendapatkan perhatian dari perusahaan sebab jika masih banyak teknisi yang tidak disiplin maka hal tersebut akan menjadi pelimpahan beban kerja kepada teknisi lain.

Tabel 1.2
Rekapitulasi kehadiran PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung

Tahun	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Teknisi	Jumlah Kehadiran Karyawan
2019	Januari	26	34	5
2019	Februari	23	34	3
2019	Maret	25	34	3
2019	April	24	34	4
2019	Mei	25	34	6
2019	Juni	22	34	5
2019	Juli	27	34	2
2019	Agustus	25	34	3
2019	September	25	34	5
2019	Oktober	27	34	7
2019	November	26	34	11
2019	Desember	25	34	9

Sumber : PT.Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

Tabel 1.3 menggambarkan bahwa tingkat ketidak hadiran teknisi masih terbilang tinggi dengan banyaknya frekuensi ketidak hadiran pada setiap bulannya. Tingkat terburuk terjadi ditandai dengan ketidak hadiran teknisi pada bulan November 2019 yang mencapai 11 kali. Ketidak hadiran teknisi tersebut secara langsung akan mempengaruhi kinerja karena beban kerja yang harusnya ditanggung akan dilimpahkan lagi kepada teknisi lain yang akan menyebabkan penurunan efektifitas dan efesiensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penurunan *efektifitas* dan *efiensi* yang dimaksud adalah keterlambatan dalam mencapai target penyelesaian pekerjaannya. Berikut adalah data keterlambatan kinerja teknisi.

**Tabel 1.3 Data Pencapaian Target Penyelesaian Teknisi
PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019**

No	Alamat Proyek	Tahun	Target Penyelesaian	Tanggal Penyelesaian
1.	JL. P. LEGUNDI GG. H. JAM NO.235 SUKARAME	2019	13 Januari	15 Januari
2.	JL. FLAMBOYAN GG. BHINEKA V LABUHAN DALAM, TANJUNG SEANG	2019	25 Januari	30 Januari
3.	JL. CEMPAKA BTN 3 WAY DADI, SUKARAME	2019	8 Februari	15 Februari
4.	JL. ARIFRAHMANHAKIM GG JAYA NO.0 WAYHALIM PERMAI	2019	15 Maret	24 Maret
5.	JL. SULTAN HAJI GG.HARAPAN B NO.79 KOTA SEPANG	2019	22 Maret	24 Maret
6.	JL. PERINTIS WAY KANDIS, TANJUNG SEANG	2019	3 April	6 April
7.	JL. ZA PAGARALAM GEDONG MENENG, RAJABASA	2019	1 Mei	5 Mei
8.	JL. PRAMUKA GG DAFA 2 BLOK B RAJABASA	2019	16 Juni	19 Juni
9.	JL. RAFLESIA NO.01 RT.6 KORPRI RAYA SUKARAME	2019	22Juni	23 Juni
10.	JL. SULTAN AGUNG WAYHALIM PERMAI	2019	3 Agustus	6 Agustus
11.	JL. SUKARDI HAMDANI/PALAPA 5 NO.7 LABUHAN RATU	2019	12 Agustus	14 Agustus
12.	JL. DANAU TOBA GG KENCANA NO.10 GUNUNGSULAH, WAYHALIM	2019	27 Agustus	30 Agustus
13.	JL. BUKIT KEMILING PERMAI NO.30 RAJABASA	2019	1 September	3 September

14.	PR NUSANTARA PERMAI BLOK B2 NO.20 NUSANTARA PERMAI, SUKABUMI	2019	10 September	16 September
15.	JL. MADSARAH 3 A WAYHUI, JATI AGUNG, KAB. LAMPUNG SELATAN	2019	18 September	29 September
16.	JL. P. SENOPATI DUSUN 3 BLOK JATI MULYO, JATI AGUNG, KAB. LAMPUNG SELATAN	2019	7 Oktober	10 Oktober
17.	JL. HARAPAN GG PENDIDIKAN WAYHUI, JATI AGUNG, KAB. LAMPUNG SELATAN	2019	16 Oktober	24 Oktober
18.	JL. NANGKA SEPANG JAYA NO.8, LABUHAN RATU	2019	23 Oktober	27 Oktober
19.	JL. PADAT KARYA KP LINGSUH NO.32 RAJABASA	2019	30 Oktober	3 November
20.	JL. MAWAR INDAH LABUHAN DALAM NO.77, TANJUNG SENGANG	2019	6 November	9 November
21.	JL. KARYA BHAKTI S. HARAPAN NO.18 RAJABASA JAYA	2019	17 November	22 November
22.	JL. P. DAMAR GG. IRJA PERUMNAS WAY KANDIS, TANJUNG SENGANG	2019	19 November	22 November
23.	JL. RA BASYID GG TANGKIL TANJUNG SENGANG	2019	28 November	4 Desember
24.	JL. KERAMAT GG.DAHLIA 5 NO.47A, LABUHAN RATU	2019	2 Desember	5 Desember
25.	JL LADA , GEDONG MENENG RAJABASA	2019	9 Desember	12 Desember
26.	JL DEMPO LABUHAN RATU, KEDATON	2019	11 Desember	19 Desember
27.	JL LADA 3, GEDONG MENENG RAJABASA	2019	19 Desember	27 Desember

Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

Selain dari disiplin kerja salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja teknisi adalah kompensasi. Sinambela (2016) mengatakan kompensasi menjadi suatu alasan atau tujuan seseorang untuk bekerja, disisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Betty Magdalena (2018) juga menyatakan penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan yang tepat. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Berikut ini adalah data gaji sebagai bentuk dari pemberian kompensasi finansial dari perusahaan kepada teknisi.

Tabel 1.4
Daftar Gaji Karyawan PT. Tri Cahaya Teknik

Jabatan	Gaji/Bulan
Teknisi Listrik	Rp 2.000.000

Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

Tabel 1.5 menggambarkan gaji teknisi PT.Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019 sebesar Rp 2.000.000,-. Menurut pasal 1 ayat 30 UU NO.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang ada dan pada tahun 2019 UMK(Upah Minimum Kota) di Bandarlampung adalah Rp 2.445.269-, ini memiliki arti gaji yang diterima oleh teknisi di PT. Tri Cahaya Teknik masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu gaji yang diterima oleh teknisi yang menerima pelimpahan beban juga tidak mengalami peningkatan oleh karena itu tujuan ditampilkannya data gaji tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji yang ada apakah kinerja teknisi sesuai dengan beban kerja yang diterima atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh teknisi. Hal ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja teknisi.

perusahaan harus meningkatkan kinerja teknisi agar dapat berkerja secara efektif dan efisien, Untuk mencapai tujuan tersebut tentulah perusahaan harus memperkecil faktor-faktor penghambatnya selain disiplin kerja dan kompensasi, kecelakaan saat berkerja juga menjadi penghambat. Kecelakaann saat berkerja tidak hanya merugikan bagi teknisi itu saja tetapi juga bagi perusahaan karena dapat menghambat pekerjaan yang harusnya diselesaikan.

Okky (2017) mengatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta antisipasi apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung pada dasarnya sudah ada peraturan yang berupa SOP (*Standing Operation Prosedure*) yang baku, perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang berkualitas serta berbagai kelengkapan teknis lainnya seperti P3K, demi keselamatan dan kesehatan kerja para teknisinya. Namun dalam penerapannya masih ada teknisi yang tidak mentaati peraturan yang ada para teknisi biasanya tidak menghiraukan resiko yang terjadi jika mereka tidak menggunakan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan lengkap, para teknisi melihat SOP hingga APD tersebut hanya sebatas formalitas semata. Di lapangan memperlihatkan bahwa pelaksanaan kerja sesuai SOP dan penggunaan APD pada anggota teknisi hanya dikenakan ketika atasan terjun ke lapangan baik dalam tugasnya sebagai teknisi, maupun sebagai pengawas untuk memonitor kinerja para teknisi, di luar dari pengawasan oleh atasan teknisi tidak mematuhi sistem K3 yang sudah diterapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Dilihat dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa teknisi kurang menyadari betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dan tidak berfikir bahwa kurangnya kesadaran mereka akan dapat menyebabkan kecelakaan ataupun mengganggu kesehatan bahkan menyebabkan kematian pada saat bekerja.

Laporan jumlah kecelakaan kerja PT. Tri Cahaya Teknik pada periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.5 Laporan Kecelakaan Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik
Bandar Lampung 2019

NO	Keterangan	Jumlah Kecelakaan Karyawan
1	Kecelakaan Kerja Ringan	27
2	Kecelakaan Kerja Berat	8

Sumber: PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

Penerapan K3 pada keselamatan dan kesehatan teknisi yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Begitu pula dengan disiplin kerja teknisi diharapkan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dan umpan balik perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada teknisi dapat lebih sesuai dengan tanggung jawab teknisi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Mengacu pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA PT. TRI CAHAYA TEKNIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja teknisi pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?
4. Apakah disiplin, kompensasi, dan kesehatan kerja(K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja teknisi pada PT Tri Cahaya Teknik?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti diatas maka peniliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah teknisi Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi, Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) dan Kinerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah dijalan Jl. Tamin No. 40 B Suka Jawa Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Disiplin Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja(K3) kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja teknisi pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Peneliti**

Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.

2. **Bagi IIB Darmajaya**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi yang membutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) terhadap Kinerja Teknisi atau Karyawan.

3. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Tri Cahaya Teknik Bagaimana Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dapat mempengaruhi kinerja teknisi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) terhadap Kinerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) terhadap kinerja teknisi Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) terhadap kinerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) terhadap kinerja teknisi Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prawirasentono dalam Indra (2016) berpendapat bahwa kinerja dalam perusahaan itu sangat penting, maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sunaryo (2016) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan" Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dan Hasibuan dalam Sunaryo (2016) mengatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, sedangkan menurut Yunada Arpan (2020) pengertian atau definisi kinerja atau *performance* adalah: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Viola De (2019) menyatakan Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut definisi-definisi kinerja tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan diorganisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam atau diluar pekerjaandari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun diluar perkerjaan sehingga hasil perkerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihat sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakasa

Penilaian kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilaian kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kesediaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Beberapa pakar mendefinisikan penilaian atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dick Grote dalam bukunya berjudul *the performance appraisal* mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan langsung oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.

2. Dermawan Wibisono menyatakan evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana yang telah disepakati.
3. Henry Simamora mengatakan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Dilakukannya penilaian kinerja ini berdasarkan pada beberapa alasan yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui keberhasilan atau kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsinya sebagai alat evaluasi dan perbaikan untuk pekerjaan masa depan.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan atau pegawai telah bekerja dengan benar sesuai rencana, aturan dan prosedur yang berlaku.
3. Manajemen memberikan sinyal kepada karyawan atau pegawai bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai serta memiliki nilai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memberikan dampak terhadap motivasi untuk berprestasi, perubahan budaya dan membantu dalam hal pengambilan keputusan. Oleh karena itu cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Penilaian akan diterima oleh yang dinilai jika cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2016) tujuan dari penilaian kinerja adalah:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pagawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi bagi pegawai.
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan (*training and development*)
Hasil penelitian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*)
Hasil penelitian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Hasil penelitian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkakuratan Informasi (*Information Inacuracies and Job-Design errors*)
Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apasaja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan serta informasi SDM lainnya.
8. Kesempatan yang sama (*Equal Employment Oppurtunity*)
Hasil penilaian kinerja menunjukkan keputusan penempatan tidak diskriminatif karna setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)
Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.
10. Umpan Balik (*feedback*)
Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen Sumber Daya Manusia serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.1.4 Faktor-Faktor penilaian Kinerja

Moeheriono dalam Alfian (2016) menjelaskan faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri diatas empat aspek, yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.

2. Prilaku

Aspek tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan prilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3. Atribut dan kompetensi

Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kemitraan, dan keahlian.

4. Kompraratif

Membandingkan hasil kinerja karyawan dengan kinerja lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Penilaian kinerja dapat disimpulkan penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan dan penilaian kerja sangat penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja Anggalia Wibasuri (2015) juga menyatakan penilaian kinerja juga dapat dilihat dari indikator kedisiplinan, penerapan *SOP* dan loyalitas. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman prilakunya dimasa mendatang.

2.1.5 Indikator Kinerja

Dalam prespektif Emron Edison, anwar & komariyah untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi/indikator yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Target.

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas menjadi faktor penting dalam kinerja sebab kualitas yang dihasilkan adalah salah satu dimensi yang menjadi kekuatan di dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu menjadi penting, karena kepastian distribusi sangat dipengaruhi ketepatan waktu yang pada akhirnya membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Lijan Poltak (2016) mengatakan disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut.

Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut:

1. Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) mengatakan disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) mengatakan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
3. Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Dari 3 pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja, proses ini melibatkan atasan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. kata kedua adalah “kerja” sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan” pengertian dari kerja sebagai berikut.

- a. Taliziduhu Ndraha dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) mengatakan kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
- b. Muchdarsyah Sinungan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menjelaskan kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja, perusahaan dan masyarakat luas.

Pada dasarnya “Pekerjaan” mempunyai berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketepatan memerlukan definisi yang teliti. Akan tetapi, untuk mendapatkan

definisi yang tepat, ada istilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal. Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila ada cukup tugas terkumpul membenarkan dipekerjanya seseorang maka terciptalah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan diorganisasi tersebut. Berdasarkan semua pendapat diatas, disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Henry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menjabarkan tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Disiplin yang berlakunya secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas

dan bawahanbawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

1. Hani Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) berpendapat bahwa pendisiplin untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan dan ketakutan pada penyedia.
2. Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:
 - a. Tujuan umum disiplin kerja, adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
 - b. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain sebagai berikut :
 1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimal pada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sebuah tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Dalam artian setelah pendisiplinan tersebut, kinerja akan membaik jika ha tersebut dapat berjalan dengan konsisten, dimungkinkan yang bersangkutan memperoleh promosi dan kenaikan gaji. Dengan kata lain, melalui kasus seperti ini, pegawai akan diingatkan mengenai apa yang diharapkan dan memenuhi peraturan-peraturan organisasi dengan lebih baik.

2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Veithzal dalam Ririn dan Hady (2016) mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.4 Komponen-Komponen Disiplin Kerja

Veihzal Rivai dalam Lijan Poltak Sinambela (2010) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- 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 tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 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 kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Malayu Hasibuan (2010) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar nyaman dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standart pekerja perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan oleh individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas,tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan oleh individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang se ideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Definisi Kompensasi

Martoyo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*). Sastrohadiwiryono dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anwar Sanusi (2020) juga menyatakan hal lain yang juga akan sangat membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah kompensasi dan stres kerja. Dapat disimpulkan dari semua pendapat diatas bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua reward finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdapat 2 jenis diantaranya yaitu;

1. Kompensasi Finansial Mondy dan Noe dalam Ibnu Hajar (2019) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.
 - a. Gaji Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.
 - b. Upah Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c. Insentif Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Kompensasi Nonfinansial Menurut Mondy dan Noe dalam Ibnu Hajar (2019) kompensasi nonfinansial atau kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Dan selanjutnya menurut Nawawi dalam Usman (2014) kompensasi nonfinansial atau kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain

2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2017) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1. Ikatan Kerjasama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai undang undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2016) adalah sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu :

1. Produktivitas Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan nonmaterial. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan sebuah organisasi tersebut.
2. Kemampuan untuk membayar Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*) organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.
3. Kesiediaan untuk membayar Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5. Organisasi karyawan Dengan adanya organisasi organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.
6. Berbagai peraturan dan perundang undangan Dengan semakin baik system pemerintahan, maka makin baik pula system perundang undangan, termasuk dibidang pemburhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang dikemukakan oleh Umar dalam Alfian (2016) yaitu:

1. Gaji Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
5. Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

2.4.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki arti yaitu upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkahlangkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Widodo (2015) dalam Laura Dwi Purwanti (2017), “Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjelaskan bahwa k3 adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupunmental dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan program kesehatan kerja Swasto (2011) mengatakan dalam Indah Dwi Rahayu (2017) yaitu :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktifitas kerja manusia.

2.4.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Swasto (2011) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Kondisi tempat kerja
2. Tindak perbuatan
 - a. Penggunaan pelindung diri
 - b. Penggunaan prosedur kerja
 - c. Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

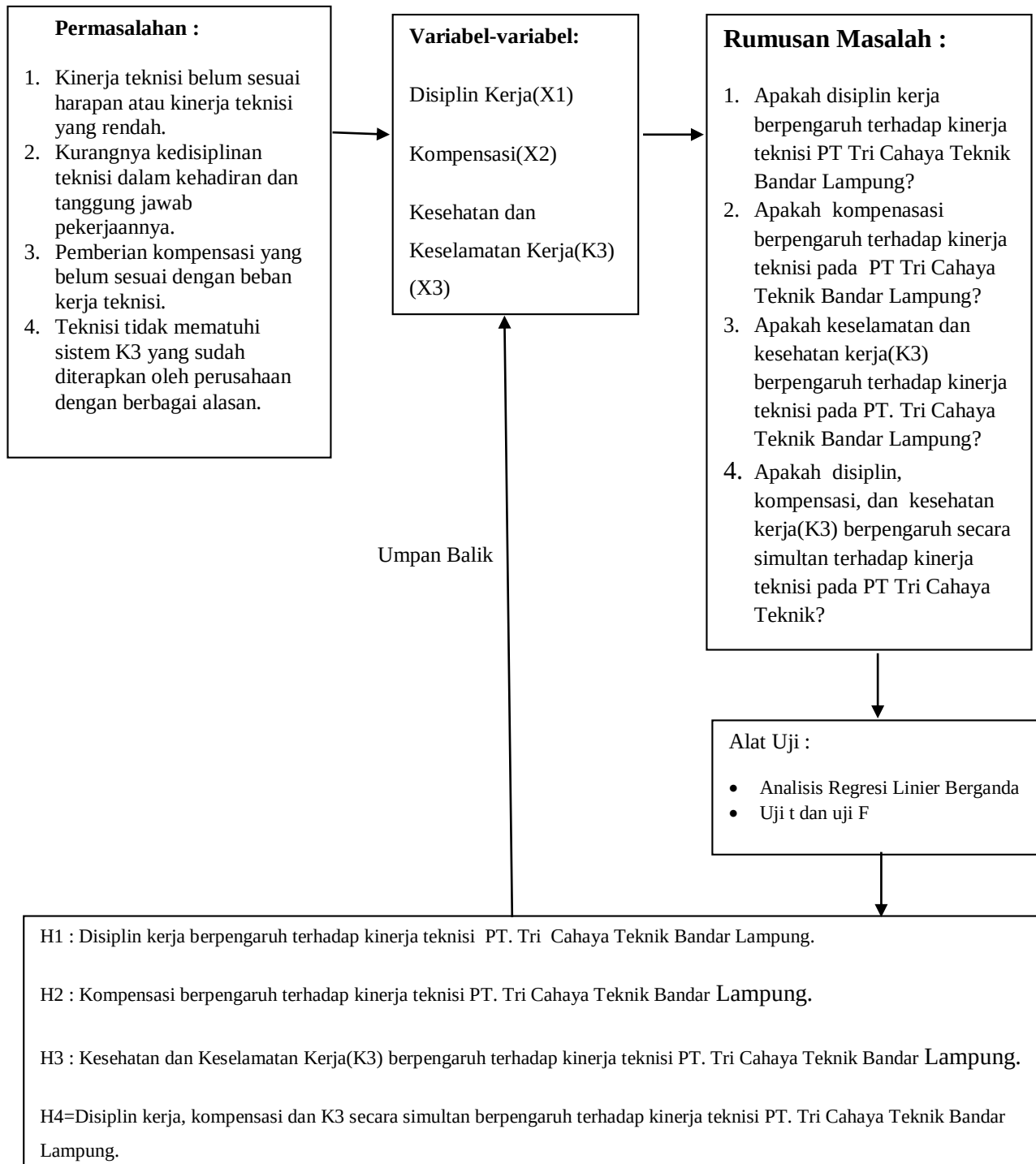
2.5 Penelitian terdahulu

NO	JUDUL	PENYEBAB/FENOMENA	VARIABEL	HASIL
1.	“Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pt Gesit Nusa Tenggara.” Nama <i>Jurnal</i> : <i>Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis</i> , VOL.16(1):1-12 Nama Penulis : Gunawan, A. A., Sunardi, H. P.(2016)	Kompensasi dan disiplin kerja karyawan penting untuk diperhatikan dalam perusahaan agar kinerja karyawan terus meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perlu diketahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	a.Variabel bebas dalam jurnal ini adalah kompensasi dan disiplin kerja. b.Variabel terikat dalam jurnal ini adalah kinerja karyawan.	Penelitian ini menunjukan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.” Nama <i>Jurnal</i> : <i>Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)</i>, Vol. 02 No. 02: 36-51 Nama penulis : Mawar Sari, <i>et.al</i>(2018)	Penelitian ini untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Kecamatan Magelang Tengah merupakan sebuah SKPD di lingkup Pemerintah Kota Magelang yang dibentuk dari hasil pemecahan wilayah Kota Magelang.	a. Variabel bebas : dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). b.Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y).	Hasil dari penelitian ini motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Begitu juga dengan sebaliknya

3.	“Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pns Di Rsud Kota Kendar” Nama <i>Jurnal</i> : <i>Jurnal</i> manajemen dan kewirausahaan ISSN: 2685-5151. Volume 11, Nomor. 2 (2019) Hal. 98-104 Nama penulis : Ibnu Hajar (2019)	Untuk mengetahui apakah kompensasi langsung dan tidak berpengaruh terhadap persoalan yang terdapat pada RSUD pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat dan adanya beberapa pegawai meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.	a. Variabel bebas : dalam penelitian ini yaitu Kompensasi langsung (X1) dan Kompensasi tidak langsung (X2). b. Variabel terikat : Kinerja Pns (Y).	Hasil penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompensasi diberikan maka kinerja akan semakin tinggi
4.	“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta“ Nama <i>Jurnal</i> : <i>Jurnal</i> Jurnal Ekonomi Dan Bisnis VOL.17.NO.2(2019)hal:142-156 Nama penulis : Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019)	Keselamatan kesehatan kerja itu sangat penting karena tidak diperhatikannya secara serius maka akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan hasilnya tidak akan efektif terhadap produk yang dihasilkan.	a. Variabel bebas : dalam penelitian ini yaitu K3 (X1) b. Variabel terikat : kinerja karyawan (Y).	Berdasarkan penelitian studi empiris yang dilakukan mengenai analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta, hasil yang diperoleh dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)

				diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid.
5.	“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada Karyawan Divisi Operasiddan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton guna mencapai kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja. Nama <i>Jurnal</i> : <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017. Hal :118-126 Nama penulis : Laura Dwi Purwanti (2017)	pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton guna mencapai kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja.	a. Variabel bebas : dalam penelitian ini yaitu K3 (X1) b. Variabel terikat : Produktivitas kerja (Y).	Hasil path analysis pengaruh keselamatan kerja karyawan menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja pada Kinerja Teknisi

Teori Hasibuan dalam Lijan Poltak (2016) mengatakan disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dengan tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Di dukung dengan penelitian dari penelitian Naibaho (2016) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis menjadi :

H1 : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Teknisi (Y) PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

2. Kompensasi pada Kinerja Teknisi

Martoyo dalam dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan hasil kinerja karena telah mendapat balas jasa yang sesuai. Dengan penelitian Ibnu Hajar (2019) menyebutkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis menjadi :

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) pada Kinerja Teknisi

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan undang-undang tentang keselamatan kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. (Bangun 2012) Adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat mendorong kinerja teknisi, sehingga peneliti mengajukan hipotesis menjadi :

H3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Teknisi (Y) PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung

4. Disiplin kerja, Kompensasi, dan K3 pada Kinerja Teknisi

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Karena kinerja adalah unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja diperhatikan dengan baik maka akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Teknisi yang memiliki disiplin kerja yang baik dan menerapkan k3 yang baik serta dengan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab teknisi akan menghasilkan kinerja teknisi yang baik. Maka dari itu peneliti mengajukan hipotesis menjadi :

H4 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja, kompensasi dan K3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono(2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja teknisi yang ada di PT.Tri Cahaya Teknik.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini, sumber data yang diperoleh dari hasil pengisian angket oleh teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Untuk memperoleh data ini, peneliti menggunakan metode survei wawancara dan kuesioner.
- b. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari PT. Tri Cahaya Teknik.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Lapangan (*field reasearch*) Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017)
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala Interval untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung yang berjumlah 43 teknisi.

Tabel 3.2
Data Karyawan PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	HRD	1
3	Staf Keuangan	1
4	Staf Administrasi	2
5	Teknisi	34
6	Supir	2
7	Office boy	2
Jumlah		43

Sumber : PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto (2016) menyatakan bahwa jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi. Dinamakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh. Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 teknisi di PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(X3)

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja teknisi (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Hasibuan (2010) mengatakan disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi	1. Mematuhi semua aturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Interval
Kompensasi (X2)	Umar dalam alfian (2016) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji dan lain-lain yang sejenis dibayar langsung oleh perusahaan.	Kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada waktu dan tenaga yg telah diberikan karyawan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Asuransi	Interval
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3)	Siswanto dalam indah Dwi rahayu (2017), “Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjelaskan bahwa k3 adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan,	pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan didalam perusahaan.	1. Kondisi tempat kerja 2. Tindak perbuatan 3. Suasana kejiwaan	Interval

	dan kesejahteraan manusia yang bekerja.			
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas	Interval

3.1 Uji Prasyarat Instrumen

3.1.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono(2017).

Validitas yang dimaksud adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner yang disebarkan peneliti kepada Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik untuk itu peneliti menggunakan alat ukur validitas. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- a. Apabila $\text{sig} < \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Apabila $\text{sig} > \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Sugiyono(2017

).

3.2 Uji Persyaratan Analisis Data

3.2.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Sugiyono (2017) statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Distribusi normal jika $\text{Sig} > 0,05$.

Prosedur pengujian:

- a. H_0 = Data berasal dari populasi berdistributor normal.
 H_a = Berasal berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_0 ditolak.
 Apabila nilai $(\text{sig}) > 0,05$ maka H_0 diterima.
- c. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui Program SPSS
(Statistical Program and Service Solution seri 20.0)
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan perhitungan angka sig untuk variabel X dan Y pada uji Klomogorov Smirnov (KS) maka distribusi data variabel normal atau tidak normal

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $\text{VIF} \geq 10$ maka ada gejala multikolineritas
 Jika nilai $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolineritas
2. Jika nilai $\text{tolerance} < 0,1$ maka ada gejala multikolineritas
 Jika nilai $\text{tolerance} > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolineritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21*) .

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

3.3 Metode Analisis Data

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh reponden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis telah diajukan.

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat (Y) apakah positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada diantara variabel-variabel tersebut. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja teknisi)

X1 = variabel independen (disiplin kerja)

X2 = variabel independen (kompensasi)

X3 = variabel independen (k3)

a = konstanta

b₁ b₂ b₃ = koefisien regresi

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar variasi variabel bebas (*independent variabel*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan kata lain, pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel lainnya dalam mempengaruhi variabel independen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013).

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di Bab Tinjauan Pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

3.4.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (disiplin kerja), X2 (kompensasi) dan X3 (k3) secara individual atau parsial. Hasil Uji-t ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan rumusan hipotesis:

- 1) $H_0 : \beta_i (i, 1, 2)$

Berarti disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2) $H_1 : \beta_i (i, 1, 2)$

Berarti disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

3.4.2 Uji Hipotesis Uji t-tabel

Menentukan nilai t-tabel pada derajat kebebasan $df = n-k-1$, dan tingkat signifikan (*level of significant*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk melakukan uji-F:

a. Menentukan Rumusan Hipotesis

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2) $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan K3 (X3) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

b. Menarik kesimpulan

1) Bila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti H_1 ditolak, artinya uraian disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2) Bila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti H_1 diterima, artinya uraian disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan K3 (X3) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Tri Cahaya Teknik berjumlah 34 orang. Untuk mengetahui data usia, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	17 – 25	18	52,9
2	25 – 35	13	38,2
3	35 – 45	3	8,8
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 17-25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT.Tri Cahaya Teknik didominasi oleh karyawan yang berusia 17-25 tahun sebanyak 18 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	9	26,5
2	SMA/SMK	25	73,5
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT.Tri Cahaya Teknik didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA/SMK sebanyak 25 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 2 tahun	17	50,0
2	3 – 4 tahun	11	32,4
3	>4 tahun	6	17,6
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT.Tri Cahaya Teknik didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 2 tahun sebanyak 17 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	2	8,8	19	55,9	11	32,4	1	2,9	0	0
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	10	29,4	14	41,2	6	17,6	1	2,9	0	0
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	13	38,2	14	41,2	6	17,6	1	2,9	0	0
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	13	38,2	13	38,2	8	23,5	0	0	0	0
5	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu	10	29,4	12	35,3	11	32,4	0	0	1	2,9
6	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan	13	38,2	11	32,4	8	23,5	2	5,9	0	0

7	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	3	5,9	11	32,4	15	47,1	4	11,8	1	2,9
8	Saya memberi tahu dahulu (surat) jika absensi bekerja	14	41,2	11	32,4	7	20,6	2	5,9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 8 mengenai “Saya memberi tahu dahulu (surat) jika absensi bekerja” mendapat respon tertinggi. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji pokok yang diterima setiap bulan cukup dan sesuai dengan beban yang dikerjakan	13	38,2	13	38,2	7	20,6	1	2,9	0	0
2	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	13	38,2	13	38,2	7	20,6	1	2,9	0	0
3	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan beban yang dimiliki teknisi	10	29,4	14	41,2	10	29,4	0	0	0	0
4	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat teknisi dalam bekerja	8	23,5	12	35,3	13	38,2	0	0	1	2,9
5	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	14	41,2	11	32,4	7	20,6	2	5,9	0	0
6	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	1	2,9	13	38,2	16	47,1	3	8,8	1	2,9

7	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban yang dikerjakan teknisi	0	0	11	32,4	16	47,1	6	17,6	1	2,9
8	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan teknisi	1	2,9	14	41,2	15	44,1	4	11,8	0	0
9	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	1	2,9	15	44,1	12	35,3	6	17,6	0	0
10	Pemberian asuransi membantu kesejahteraan teknisi dan keluarga	3	8,8	14	41,2	11	32,4	6	17,6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 5 mengenai “Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja” mendapat respon tertinggi yaitu 14 orang atau 41,2% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Gaji pokok yang diterima setiap bulan cukup dan sesuai Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban yang dikerjakan teknisi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel K3 (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	1	2,9	7	20,6	20	58,8	4	11,8	2	5,9
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	2	5,9	10	29,4	16	47,1	6	17,6	0	0
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	3	8,8	11	32,4	15	44,1	5	14,7	0	0
4	Perusahaan selalu menyediakan	1	2,9	14	41,2	15	44,1	3	8,8	1	2,9

	pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja										
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	1	2,9	8	23,5	19	55,9	4	11,8	2	5,9
6	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	5,9	10	29,4	16	47,1	6	17,6	1	2,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 3 mengenai “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang atau 8,8%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja selalu berpedoman dengan target yang harus diselesaikan	13	38,2	13	38,2	7	20,6	1	2,9	0	0
2	Target yang saya terima sangat menantang namun realistis	13	38,2	13	38,2	7	20,6	1	2,9	0	0
3	Kualitas yang telah saya hasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	10	29,4	14	41,2	10	29,4	0	0	0	0
4	Semua teknisi memiliki komitmen terhadap kualitas pekerjaan	8	23,5	12	35,3	13	38,2	0	0	1	2,9

5	Dalam menyelesaikan target saya selalu tepat waktu	14	41,2	11	32,4	7	20,6	2	5,9	0	0
6	Semua teknisi memiliki komitmen terhadap waktu penyelesaian atas pekerjaanya	1	2,9	13	38,2	16	47,1	3	8,8	1	2,9
7	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan	0	0	11	32,4	16	47,1	6	17,6	1	2,9
8	Pekerjaan yang saya lakukan sudah benar sesuai	1	2,9	14	41,2	15	44,1	4	11,8	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 5 mengenai “Dalam menyelesaikan target saya selalu tepat waktu” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 41,2%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Proses yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,629	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,569	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,645	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,388	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,546	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,845	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,454	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,782	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,531	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,482	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,579	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,656	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,572	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,351	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,588	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,539	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,369	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,661	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas K3 (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,547	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,779	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,686	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,550	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,567	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,779	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai K3. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai K3 dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,614	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,513	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,609	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,696	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,638	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,407	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,663	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,521	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*.

Tabel 4.12 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,758	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi (X2)	0,763	0,6000 – 0,7999	Tinggi
K3 (X3)	0,727	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,724	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,758 untuk variabel disiplin kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,763 untuk kompensasi dengan tingkat reliable tinggi, nilai 0,727 untuk K3 dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,724 untuk kinerja dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorav-Smirnov (K-S).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,749	0,05	Normalitas
Kompensasi (X2)	0,979	0,05	Normalitas
K3 (X3)	0,411	0,05	Normalitas
Kinerja (Y)	0,777	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,749 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,979 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikansi untuk variabel K3 (X3) sebesar 0,411 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,777 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,344	2,908	Tidak Ada Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,319	3,131	Tidak Ada Multikolinearitas
K3 (X3)	0,735	1,361	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan K3	0,940	0,884

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,940 artinya tingkat hubungan antara disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,884 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), K3 (X3) sebesar 0,884 atau 88,4%. Sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	0,024	1,994
Disiplin Kerja (X1)	0,262	0,099
Kompensasi (X2)	0,567	0,097
K3 (X3)	0,114	0,087

Sumber : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

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

$$Y = 0,024 + 0,262 + 0,567 + 0,114$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = K3

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 0,024 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. Tri Cahaya Teknik adalah sebesar 0,024 apabila disiplin kerja, kompensasi dan K3 bernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= 0,262 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Tri Cahaya Teknik sebesar 0,262 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,567 menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Tri Cahaya Teknik sebesar 0,567 satuan.

- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,114$ menyatakan bahwa setiap penambahan K_3 sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT.Tri Cahaya Teknik sebesar 0,114 satuan.

Tabel 4.18 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja	0,940	0,884

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,884 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan K_3 (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 88,4% dan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), K_3 (X_3) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan K_3 (X_3) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.19 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X_1)	8,942	1,697	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Diterima
Kompensasi (X_2)	13,355	1,697	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Diterima
K_3 (X_3)	3,735	1,697	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Diterima

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Ho : Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
 Ha : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 8,942 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=34-4=30$) adalah 1,697 jadi t hitung ($8,942 > t \text{ tabel } (1,697)$) maka H_0 ditolak. Artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ho :Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
 Ha : Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Kompensasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 13,355 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=34-4=30$) adalah 1,697 jadi t hitung ($13,355 > t \text{ tabel } (1,697)$) maka H_0 ditolak. Artinya Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. K3(X3) terhadap Kinerja (Y).

Ho :K3(X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
 Ha : K3(X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel K3(X3) bahwa nilai t hitung sebesar 3,735 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=34-4=30$) adalah 1,697 jadi t hitung ($3,735 > t \text{ tabel } (1,697)$) maka H_0 ditolak. Artinya K3 (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan K3 (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

H_0 : Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan K3 (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

H_a : Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan K3 (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpulan
75,875	2,91	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Diterima

Sumber : Data diolah tahun 2020

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 34 - 4 = 30$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,91 dan F hitung 75,875. Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $75,875 > F_{tabel} 2,91$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan K3 (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil hipotesis uji t diperoleh nilai untuk variable Disiplin Kerja(X1) t_{hitung} sebesar 8,942 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 yaitu Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Teknisi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Stefanus Rumangkit (2018) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini memberikan pengaruh yang baik kepada perusahaan jika teknisi bisa meningkatkan disiplin kerja mereka. Kinerja Teknisi dapat diupayakan meningkat melalui peningkatan disiplin kerja teknisi. Pada saat teknisi memiliki disiplin kerja yang tinggi, hal itu tentunya dapat meningkatkan kinerja ke tingkat lebih tinggi karena seluruh teknisi yang ada di perusahaan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan teori Hasibuan dalam Lijan Poltak (2016) mengatakan disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dengan tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai untuk variable Disiplin Kerja(X1) t_{hitung} sebesar 13,355 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 ini memiliki arti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 yaitu Kompensasi mempengaruhi kinerja teknisi karena ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Hajar (2019) menyebutkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi merupakan hal penting yang menjadi dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan teori Martoyo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan

pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*) dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan hasil kinerja karena telah mendapat balas jasa yang sesuai. Hal ini dapat diartikan bahwa gaji yang diterima oleh teknisi tidak sesuai dengan beban yang dikerjakan oleh teknisi karena dalam proses balas jasa yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan apa yang dilakukan teknisi. Apabila perusahaan dapat melakukan kompensasi yang lebih baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini kinerja teknisi juga akan meningkat.

4.6.3 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai untuk variable Disiplin Kerja(X1) t_{hitung} sebesar 3,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 ini memiliki arti terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik. Hasil penelitian ini mendukung Hipotesis 3 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja teknisi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laura Dwi (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Teknisi. Perusahaan telah melakukan upaya dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan undang-undang tentang keselamatan kerja sesuai dengan teori Bangun (2012) Adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat mendorong kinerja teknisi kepada perusahaan.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai untuk f_{hitung} sebesar 75,875 sedangkan f_{tabel} sebesar 2,91 ini memiliki arti terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Tri Cahaya Teknik di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini juga mendukung Hipotesis 4 yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja teknisi hal ini juga didukung oleh teori Mangkunegara (2017) yang mengatakan kinerja adalah unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) harus ditingkatkan demi peningkatan kinerja yang baik dengan begitu dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teknisi yang memiliki disiplin kerja yang baik dan menerapkan k3 yang baik serta dengan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab teknisi akan menghasilkan kinerja teknisi yang baik. Berdasarkan pembahasan diatas, dapat diketahui bahwa diantara variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan keselamatan dan Kesehatan kerja (X3) yang paling dominan adalah variabel kompensasi (X2) dengan t_{hitung} sebesar 13,3555 sedangkan skor variabel disiplin kerja (X1) sebesar 8,942 dan keselamatan dan Kesehatan kerja (X3) sebesar 3,735.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian yang dilakukan variabel disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh sebesar 8,94 atau 89,4 persen sisanya sebesar 10,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu-satuan dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 89,4 persen.
2. Hasil pengujian yang dilakukan variabel kompensasi berpengaruh parsial sebesar 0,133 atau 13,3 persen sisanya sebesar 86,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu-satuan dari variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 13,3 persen.
3. Hasil pengujian yang dilakukan variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh parsial sebesar 3,735 atau 37,35 persen sisanya sebesar 62,65 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya perubahan satu-satuan dari variabel K3(X3) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 62,65 persen.
4. Hasil pengujian yang dilakukan dari uji simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan K3 terhadap kinerja teknisi sebesar 0,758 persen atau 75,8 persen sisanya sebesar 24,2 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam meningkatkan kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandarlampung, perlunya :

1. Perlunya pegawai dalam menyatakan kehadirannya karena salah satu indikator oleh Hasibuan (2017) bahwa dasar yang mempengaruhi oleh tingkat disiplin kerja salah satunya adalah tingkat absensi/kehadiran. Lalu sebaiknya teknisi memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan konsep Hasibuan (2017).
2. Perusahaan harus terus lebih meningkatkan dan menerapkan kompensasi pada pemberian tunjangan intensif kepada teknisi dengan aturan yang berlaku/prestasi. Seperti yang dikatakan oleh Umar dalam Alfian (2016) bahwa Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar kinerja tinggi.
3. Perusahaan harus lebih mengupayakan bahwa setiap teknisi yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih karena ini akan sesuai dengan konsep yang diberikan oleh Swasto dalam Indah Dwi Rahayu (2017) yang menjadi salah satu indikator yang akan mempengaruhi kinerja teknisi adalah lingkungan kerja yang aman.
4. Perusahaan agar menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan teknisi sehingga untuk keinginan untuk selalu mencapai hasil dengan kualitas yang sesuai oleh standar PT. Tri Cahaya Teknik bisa tercapai. Merujuk pada Edison dkk (2018) yang menyatakan bahwa unsur kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini agar diharapkan digunakan sebagai bahan referensi di bidang penelitian yang sama dan agar dapat dikembangkan dengan penambahan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alfian, Amidhan Akbar. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya*. Surabaya : Volume 4. Nomor 10, Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Alfian, FY, Magdalena, Betty. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung*. Seminar Nasional Teknologi dan Bisnis 2018 IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
- Anggapraja, Indra Taruna. 2016. *Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.)*. Jakarta : Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arpan, Yunada, dkk. 2020. *Analisis Kinerja Dosen Tetap Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Di Provinsi Lampung*. Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi, Vol.12(2) 153-164.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok : Katalog Dalam Terbitan

Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Gunawan, A. A., Sunardi, H. P. 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gesit Nusa Tangguh*. Surabaya : Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis , VOL.16(1):1-12.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajar, Ibnu .2019. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di Rumah Sakit Daerah Umum Kota Kendari*. Kendari : Jurnal manajemen dan kewirausahaan ISSN: 2685-5151. Volume 11, Nomor.2 Hal. 98-104.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara AP, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Naibaho, Sisilia., Lotje Kawet, dan Christoffel kojo. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 Nomor 02.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Okky, A. S. 2017. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta.*

Pemerintah Indonesia. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003. No 13. Jakarta : Sekretariat Negara.

Purnama, Catherine dan Kempa, Sesilya. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima.* Surabaya : Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol. 4, No. 2.

Purwanti, Laura Dwi. 2017. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017. Hal :118-126.

Priansa Doni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Yogyakarta : PT. Alfabeta.

PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. 2019. Bandar Lampung.

Rahayu, Indah Dwi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang).* Malang : Universitas Brawijaya.

Rumangkit, Stefanus, dkk. 2018. *Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja.* Bandar Lampung : JIM UPB Volume 6 No.1 2018. Hal :107-115.

Seran, Marselinus, Sanusi, Anwar, dkk. 2020. *Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak*. Malaka. JSHP VOL. 4 NO. 1, 2020.

Sari, Mawar. *et.al*. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. Mungkid : Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02: 36-51.

Sari, Ririn Nur Indah, Hady Siti Hadijah. 2016. *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*. Jakarta : Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1 no.1. Hal.204-214.

Sedarmayanti.2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara,

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunaryo. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan*. Medan : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Prodi Manajemen, STIE Harapan Medan Vol. 17, No. 01.

Wibasuri, Anggalia, dkk. 2015. *Analisis Kerja Pegawai (PRA DAN PASCA) Pelaksanaan Demosi Dan Mutasi Pada PT. KAI (Persero) UPT Stasiun Besar Kotabumi Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang*. Lampung : Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi. Vol 5, No.1 Febuari 2015. Hal 639 – 662.

Wibowo, Fx. Pudjo, Gregorius Widiyanto. 2019. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. Yogyakarta :
Jurnal Jurnal Ekonomi Dan Bisnis VOL.17.NO.2(2019)hal:142-156

Yusa De Viola, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
Bandar Lampung. Journal Education Research and Development Volume
3, Nomor 1, Februari 2019.

LAMPIRAN



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, 31 Januari 2020

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/ Saudara

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Bella Herma Seprika

NPM : 1612110205

Jurusan : S1 Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr. Lukmanul Hakim, SE., M.Si.

E-mail : Bellaseprikaherma@gmail.com

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN K3 TERHADAP KINERJA TEKNISI PT. TRI CAHAYA TEKNIK BANDAR LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Bella Herma Seprika

NPM.1612110205



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN K3 TERHADAP KINERJA TEKNISI PT. TRI CAHAYA TEKNIK BANDAR LAMPUNG

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :(boleh/tidak di isi)

2. Umur : ☐ 0 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun

☐

☐ 31 – 40 tahun

☐ > 50 tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki

☐ Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ S1

5. Masa Kerja : ☐ 0 – 2 tahun

☐ 5 – 6 tahun

☐ 3 – 4 tahun

☐ > 7 tahun



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

DAFTAR PERTANYAAN

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Mematuhi Semua Aturan						
1.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
2.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
Penggunaan Waktu Secara Efektif						
3.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
4.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas						
5.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
6.	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan					
Tingkat Absensi						
7.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
8.	Saya memberi tahu dahulu (surat) jika absensi bekerja					

Sumber : Erwindo(2017)



KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
1.	Gaji pokok yang diterima setiap bulan cukup dan sesuai dengan beban yang dikerjakan					
2.	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
Intensif						
3.	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan beban yang dimiliki teknisi					
4.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat teknisi dalam bekerja					
Bonus						
5.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
Upah						
7.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban yang dikerjakan teknisi					
8.	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan teknisi					
Asuransi						
9.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
10.	Pemberian asuransi membantu kesejahteraan teknisi dan keluarga					

Sumber : Erwindo (2017)



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
2.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
3.	Perusahaan selalu menyediakan alat perlindungan diri (APD) untuk bekerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja					
4.	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan					
5.	Melakukan pekerjaan tidak dalam kondisi tertekan					
6.	Tidak ada ancaman dari perusahaan saat melakukan pekerjaan					

Sumber : Permata Sari, Indri Anggun (2017)



KINERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Target						
1.	Saya bekerja selalu berpedoman dengan target yang harus diselesaikan					
2.	Target yang saya terima sangat menantang namun realistis					
Kualitas						
3.	Kualitas yang telah saya hasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
4.	Semua teknisi memiliki komitmen terhadap kualitas pekerjaan					
Waktu						
5.	Dalam menyelesaikan target saya selalu tepat waktu					
6.	Semua teknisi memiliki komitmen terhadap waktu penyelesaian atas pekerjaanya					
Taat asas						
7.	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah benar sesuai					

Sumber : Emron edison, anwar & komariyah(2018)

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN**DISIPLIN KERJA (X1)**

NO	dk1	dk2	dk3	dk4	dk5	dk6	dk7	dk8	Jumlah
1	4	4	5	5	4	5	3	5	35
2	5	3	5	4	5	5	2	5	34
3	4	5	3	5	3	4	4	4	32
4	3	4	4	5	4	3	3	3	29
5	4	3	4	4	3	4	3	4	29
6	4	5	5	5	5	3	3	3	33
7	3	4	3	3	3	4	3	4	27
8	4	4	5	4	4	5	3	5	34
9	3	5	4	5	3	4	2	4	30
10	4	5	5	3	3	5	3	5	33
11	3	3	5	5	3	3	3	3	28
12	4	3	4	3	3	4	4	4	29
13	5	4	5	5	5	4	4	4	36
14	3	3	5	5	1	2	3	2	24
15	4	5	5	4	4	5	4	5	36
16	4	2	4	4	3	3	4	3	27
17	3	4	5	5	4	5	2	5	33
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	4	5	5	5	5	5	4	5	38
20	4	3	4	4	4	4	3	4	30
21	3	4	4	3	4	4	3	4	29
22	4	4	3	4	3	3	1	3	25
23	4	5	4	4	4	5	4	5	35
24	3	4	3	3	4	4	3	4	28
25	4	4	4	4	4	4	3	4	31
26	4	5	5	4	5	5	4	5	37
27	3	5	4	3	5	5	3	5	33
28	4	4	4	5	5	5	4	5	36
29	4	4	4	5	4	5	4	5	35
30	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	3	3	3	4	5	3	5	3	29
32	3	3	4	3	5	3	3	5	29
33	4	3	3	4	5	3	2	2	26
34	2	4	2	3	3	2	3	3	22

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN

KOMPENSASI (X2)

NO	Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	Kom7	Kom8	Kom9	Kom10	Jumlah
1	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	40
2	3	5	4	5	5	2	2	4	3	2	38
3	5	3	2	3	4	4	4	2	4	4	36
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	31
5	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	27
6	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	37
7	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	26
8	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3	34
9	5	4	2	3	4	2	4	3	4	4	31
10	5	5	2	3	5	3	4	4	2	4	33
11	3	5	2	3	3	3	2	4	4	2	29
12	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	27
13	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	37
14	3	5	4	1	2	3	2	4	4	2	28
15	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	37
16	2	4	2	3	3	4	1	3	3	1	25
17	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	34
18	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	30
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	40
20	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	29
21	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	30
22	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	24
23	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	35
24	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	28
25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	31
26	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	39
27	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	35
28	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	36
29	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	34
30	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	39
31	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31
32	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	32
33	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	32
34	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	33

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X3)

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Jumlah
1	3	4	2	3	3	4	19
2	2	3	3	2	2	3	15
3	4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	3	3	4	4	22
5	1	3	2	3	5	3	17
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	2	2	3	3	2	15
8	3	3	4	3	3	3	19
9	5	3	3	2	1	3	17
10	3	5	5	3	3	5	24
11	2	5	5	3	2	5	22
12	1	2	2	4	1	2	12
13	3	4	3	4	3	4	21
14	3	2	3	3	3	2	16
15	3	3	4	4	3	3	20
16	3	2	3	4	3	2	17
17	2	3	3	2	2	3	15
18	3	4	4	4	3	4	22
19	4	4	5	4	4	4	25
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	2	3	3	3	2	16
22	2	2	3	1	2	2	12
23	3	3	4	4	3	3	20
24	3	4	4	3	3	4	21
25	4	3	3	3	4	3	20
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	3	3	3	4	20
28	3	3	4	4	3	3	20
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	4	5	3	3	21
31	3	3	3	4	4	3	20
32	3	3	4	4	4	3	21
33	4	3	3	3	3	3	19
34	3	4	2	4	3	4	20

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN

KINERJA (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah
1	4	5	3	4	5	3	3	4	31
2	3	5	4	5	5	2	2	4	30
3	5	3	2	3	4	4	4	2	27
4	4	4	3	4	3	3	3	3	27
5	3	4	2	3	4	3	2	3	24
6	5	5	4	5	3	3	4	4	33
7	4	3	2	3	4	3	3	2	24
8	4	5	3	4	5	3	3	4	31
9	5	4	2	3	4	2	4	3	27
10	5	5	2	3	5	3	4	4	31
11	3	5	2	3	3	3	2	4	25
12	3	4	2	3	4	4	2	3	25
13	4	5	4	5	4	4	3	4	33
14	3	5	4	1	2	3	2	4	24
15	5	5	3	4	5	4	4	4	34
16	2	4	2	3	3	4	1	3	22
17	4	5	3	4	5	2	3	4	30
18	4	4	2	3	4	4	3	3	27
19	5	5	4	5	5	4	4	4	36
20	3	4	3	4	4	3	2	3	26
21	4	4	3	4	4	3	3	3	28
22	4	3	2	3	3	1	3	2	21
23	5	4	3	4	5	4	4	3	32
24	4	3	3	4	4	3	3	2	26
25	4	4	3	4	4	3	3	3	28
26	5	5	4	5	5	4	4	4	36
27	5	4	4	5	5	3	4	3	33
28	4	4	4	5	5	4	3	3	32
29	4	4	3	4	5	4	3	3	30
30	5	5	3	4	5	5	4	4	35
31	5	3	3	3	3	4	3	3	27
32	5	3	4	3	5	3	3	3	29
33	5	3	4	3	2	3	4	4	28
34	3	2	3	5	3	4	3	5	28

Lampiran

1. Karakteristik Responden

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 tahun	18	52.9	52.9	52.9
25-35 tahun	13	38.2	38.2	91.2
35-45 tahun	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	9	26.5	26.5	26.5
SMA	25	73.5	73.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

- Disiplin Kerja

DK1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	11	32.4	32.4	35.3
4	19	55.9	55.9	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	9	26.5	26.5	29.4
4	14	41.2	41.2	70.6
5	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.6	17.6	20.6
Valid 4	14	41.2	41.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	23.5	23.5	23.5
Valid 4	13	38.2	38.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	11	32.4	32.4	35.3
Valid 4	12	35.3	35.3	70.6
5	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.9	5.9	5.9
3	8	23.5	23.5	29.4
Valid 4	11	32.4	32.4	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	4	11.8	11.8	14.7
3	16	47.1	47.1	61.8
4	11	32.4	32.4	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

DK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.9	5.9	5.9
3	7	20.6	20.6	26.5
4	11	32.4	32.4	58.8
5	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Disiplin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22	1	2.9	2.9	2.9
24	1	2.9	2.9	5.9
25	1	2.9	2.9	8.8
26	1	2.9	2.9	11.8
27	2	5.9	5.9	17.6
28	2	5.9	5.9	23.5
29	6	17.6	17.6	41.2
30	2	5.9	5.9	47.1
31	2	5.9	5.9	52.9
32	1	2.9	2.9	55.9
33	4	11.8	11.8	67.6
34	2	5.9	5.9	73.5
35	3	8.8	8.8	82.4
36	3	8.8	8.8	91.2
37	1	2.9	2.9	94.1
38	1	2.9	2.9	97.1

39	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- Kompensasi

Kp1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.6	20.6	23.5
Valid 4	13	38.2	38.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.6	20.6	23.5
Valid 4	13	38.2	38.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	29.4	29.4	29.4
Valid 3	14	41.2	41.2	70.6
4	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9

3	13	38.2	38.2	41.2
4	12	35.3	35.3	76.5
5	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.9	5.9	5.9
3	7	20.6	20.6	26.5
Valid 4	11	32.4	32.4	58.8
5	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.8	8.8	11.8
Valid 3	16	47.1	47.1	58.8
4	13	38.2	38.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	6	17.6	17.6	20.6
Valid 3	16	47.1	47.1	67.6
4	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.8	11.8	11.8

3	15	44.1	44.1	55.9
4	14	41.2	41.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.6	17.6	17.6
3	12	35.3	35.3	52.9
Valid 4	15	44.1	44.1	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kp10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.6	17.6	17.6
3	11	32.4	32.4	50.0
Valid 4	14	41.2	41.2	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	1	2.9	2.9	2.9
25	1	2.9	2.9	5.9
26	1	2.9	2.9	8.8
27	2	5.9	5.9	14.7
28	2	5.9	5.9	20.6
Valid 29	2	5.9	5.9	26.5
30	2	5.9	5.9	32.4
31	4	11.8	11.8	44.1
32	2	5.9	5.9	50.0
33	2	5.9	5.9	55.9
34	3	8.8	8.8	64.7

35	2	5.9	5.9	70.6
36	2	5.9	5.9	76.5
37	3	8.8	8.8	85.3
38	1	2.9	2.9	88.2
39	2	5.9	5.9	94.1
40	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- K3

K31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.9	5.9	5.9
2	4	11.8	11.8	17.6
3	20	58.8	58.8	76.5
4	7	20.6	20.6	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

K32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.6	17.6	17.6
3	16	47.1	47.1	64.7
4	10	29.4	29.4	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

K33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14.7	14.7	14.7
3	15	44.1	44.1	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2

5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

K34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.8	8.8	11.8
Valid 3	15	44.1	44.1	55.9
4	14	41.2	41.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

K35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.9	5.9	5.9
2	4	11.8	11.8	17.6
Valid 3	19	55.9	55.9	73.5
4	8	23.5	23.5	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

K36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.6	17.6	17.6
3	16	47.1	47.1	64.7
Valid 4	10	29.4	29.4	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Total K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	2	5.9	5.9	5.9
Valid 15	3	8.8	8.8	14.7
16	2	5.9	5.9	20.6

17	3	8.8	8.8	29.4
18	2	5.9	5.9	35.3
19	3	8.8	8.8	44.1
20	7	20.6	20.6	64.7
21	4	11.8	11.8	76.5
22	4	11.8	11.8	88.2
24	3	8.8	8.8	97.1
25	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- Kinerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.6	20.6	23.5
Valid 4	13	38.2	38.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.6	20.6	23.5
Valid 4	13	38.2	38.2	61.8
5	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	29.4	29.4	29.4
Valid 3	14	41.2	41.2	70.6
4	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	13	38.2	38.2	41.2
Valid 4	12	35.3	35.3	76.5
5	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.9	5.9	5.9
3	7	20.6	20.6	26.5
Valid 4	11	32.4	32.4	58.8
5	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.8	8.8	11.8
Valid 3	16	47.1	47.1	58.8
4	13	38.2	38.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	6	17.6	17.6	20.6
Valid 3	16	47.1	47.1	67.6
4	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11.8	11.8	11.8
3	15	44.1	44.1	55.9
Valid 4	14	41.2	41.2	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21	1	2.9	2.9	2.9
22	1	2.9	2.9	5.9
24	3	8.8	8.8	14.7
25	2	5.9	5.9	20.6
26	2	5.9	5.9	26.5
27	5	14.7	14.7	41.2
28	4	11.8	11.8	52.9
Valid 29	1	2.9	2.9	55.9
30	3	8.8	8.8	64.7
31	3	8.8	8.8	73.5
32	2	5.9	5.9	79.4
33	3	8.8	8.8	88.2
34	1	2.9	2.9	91.2
35	1	2.9	2.9	94.1
36	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

3. Uji Validitas

- Disiplin Kerja

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	Disiplin
DK1	Pears on Correl ation	1	.092	.463**	.313*	.276	.493**	.241	.331*	.629**
	Sig. (1-tailed)		.303	.003	.036	.057	.002	.085	.028	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DK2	Pears on Correl ation	.092	1	.183	.146	.187	.505**	.137	.471**	.569**
	Sig. (1-tailed)	.303		.150	.205	.144	.001	.219	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DK3	Pears on Correl ation	.463**	.183	1	.436**	.140	.467**	.114	.417**	.645**
	Sig. (1-tailed)	.003	.150		.005	.215	.003	.260	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DK4	Pears on Correl ation	.313*	.146	.436**	1	.024	.076	.120	-.060	.388*
	Sig. (1-tailed)	.036	.205	.005		.446	.334	.250	.369	.012
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DK5	Pears on Correl ation	.276	.187	.140	.024	1	.380*	.151	.390*	.546**

DK6	Sig. (1-tailed)	.057	.144	.215	.446		.013	.198	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Pears on Correl ation	.493**	.505**	.467**	.076	.380*	1	.215	.898**	.845**
	Sig. (1-tailed)	.002	.001	.003	.334	.013		.111	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Pears on Correl ation	.241	.137	.114	.120	.151	.215	1	.233	.454**
DK7	Sig. (1-tailed)	.085	.219	.260	.250	.198	.111		.092	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Pears on Correl ation	.331*	.471**	.417**	-.060	.390*	.898**	.233	1	.782**
	Sig. (1-tailed)	.028	.002	.007	.369	.011	.000	.092		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Pears on Correl ation	.629**	.569**	.645**	.388*	.546**	.845**	.454**	.782**	1
Disiplin	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.003	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

- Kompensasi

Correlations

[illegible]

Kp7	Pearson	.935**	.029	.246	.319*	.317*	.149	1	.101	.096	.917**	.588**
	Correlati											
	on											
Kp8	Sig. (1-	.000	.435	.081	.033	.034	.200		.285	.294	.000	.000
	tailed)											
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kp9	Pearson	-.020	.518**	.424**	.305*	.042	.179	.101	1	.467**	.156	.539**
	Correlati											
	on											
Kp10	Sig. (1-	.455	.001	.006	.040	.408	.155	.285		.003	.189	.001
	tailed)											
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kompe	Pearson	.031	.031	.241	.105	-.281	.177	.096	.467**	1	.148	.369*
	Correlati											
	on											
nsasi	Sig. (1-	.430	.430	.084	.276	.054	.158	.294	.003		.201	.016
	tailed)											
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
nsasi	Pearson	.854**	.101	.227	.313*	.362*	.112	.917**	.156	.148	1	.661**
	Correlati											
	on											
nsasi	Sig. (1-	.000	.285	.098	.036	.018	.264	.000	.189	.201		.000
	tailed)											
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
nsasi	Pearson	.531**	.482**	.579**	.656**	.572**	.351*	.588**	.539**	.369*	.661**	1
	Correlati											
	on											
nsasi	Sig. (1-	.001	.002	.000	.000	.000	.021	.000	.001	.016	.000	
	tailed)											
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

- K3

Correlations

		K31	K32	K33	K34	K35	K36	Total K3
K31	Pearson	1	.211	.284	.166	.254	.211	.547**
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)		.115	.051	.175	.074	.115	.000
K32	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.211	1	.487**	.157	.197	1.000**	.779**
	Correlation							
K33	Sig. (1-tailed)	.115		.002	.188	.132	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.284	.487**	1	.271	.138	.487**	.686**
K34	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.051	.002		.061	.218	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
K35	Pearson	.166	.157	.271	1	.413**	.157	.550**
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.175	.188	.061		.008	.188	.000
K36	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.254	.197	.138	.413**	1	.197	.567**
	Correlation							
K36	Sig. (1-tailed)	.074	.132	.218	.008		.132	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.211	1.000**	.487**	.157	.197	1	.779**
K36	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.115	.000	.002	.188	.132		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

Total_K3	Pearson	.547**	.779**	.686**	.550**	.567**	.779**	1
	Correlati							
	on							
	Sig. (1-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	tailed)							
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

-

[illegible]

	Pearson	.614**	.513**	.609**	.696**	.638**	.407**	.663**	.521**	1
Kinerja	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.009	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Reliabilitas

Scale: disiplin

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	8

Scale: kompensasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Scale: k3

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

	Valid	34	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Scale: kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	8

5. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Disiplin	Kompensasi	Total K3	Kinerja
N		34	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.24	32.59	19.24	28.82
	Std. Deviation	4.164	4.439	3.239	3.896
	Absolute	.116	.081	.152	.113
Most Extreme Differences	Positive	.116	.081	.079	.113
	Negative	-.105	-.075	-.152	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.677	.472	.887	.660
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749	.979	.411	.777

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.024	1.994		-.012	.991		
Disiplin	.262	.099	.280	2.631	.013	.344	2.908
Kompensasi	.567	.097	.647	5.864	.000	.319	3.131
Total_K3	.114	.087	.094	1.299	.204	.735	1.361

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_K3, Disiplin, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.872	1.394

a. Predictors: (Constant), Total_K3, Disiplin, Kompensasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	442.608	3	147.536	75.875	.000 ^b
Residual	58.334	30	1.944		
Total	500.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total_K3, Disiplin, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.124	2.786		1.480	.149
Disiplin	.791	.088	.845	8.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.485	1.990		1.249	.221
Kompensasi	.808	.061	.921	13.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.074	3.461		4.645	.000
Total K3	.663	.177	.551	3.735	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran R tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

Lampiran F hitung ($\alpha=0.05$)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.08	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

Lampiran t tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576