

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO**

SKRIPSI

**Ditujukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh :
NITA AGUSTINA HARTONO
NIM. 19.52.11.354**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :
NITA AGUSTINA HARTONO
NIM. 19.52.11.354

Surakarta, 10 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Feni Setyaningrum, M.Sc.
NIP. 19920208 202012 2 015

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NITA AGUSTINA HARTONO

NIM : 19.52.11.354

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 10 April 2023



Nita Agustina Hartono
Nita Agustina Hartono

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nita Agustina Hartono
Nim : 19.52.11.354
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari karyawan Gamedia Solo Slamet Riyadi dan Gamedia Solo Square. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 10 April 2023



Nita Agustina Hartono
Nita Agustina Hartono

Ika Feni Setiyaningrum, M.Sc.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Raden
Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Nita Agustina Hartono

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Nita Agustina Hartono NIM 19 52.11. 354 yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO

Sudah dapat dimunaqasah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 10 April 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Feni Setiyaningrum, M.Sc.
NIP. 19920208 202012 2 015

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO

Oleh :

NITA AGUSTINA HARTONO
NIM. 19.52.11.354


Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Kamis tanggal 4 Mei 2023 M / 13 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

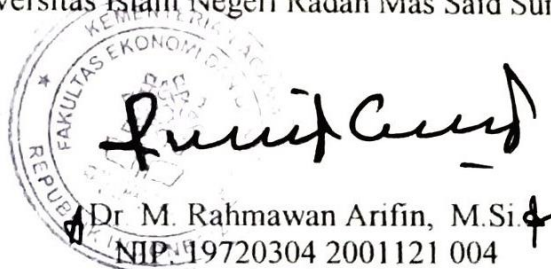
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy
NIK. 19820719 201701 1 157

Penguji II
Septin Puji Astuti, S.Si, M.T, Ph.D
NIP. 19781118 200501 2 003

Penguji III
Dr. Ika Yoga, SE, MM
NIP. 19790406 201403 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Radan Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 2001121 004

MOTTO

“Man Jadda Wa Jadda”

“Karena Sesungguhnya Sesudah Kesulitan itu ada Kemudahan”

(QS Al-Insyirah : 6)

“Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap”

(QS Al-Insyirah : 8)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala (dari kebajikan yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakan”

(QS, Al-Baqarah : 286)

SEMANGAT !!!!

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil ‘alamiin, puji syukur saya ucapkan kepada Allah subhanallahu wa ta’ala atas nikmat dan kasih sayang-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian ini. Ku persembahkan dengan segenap cinta dan doa, karya sederhana ini untuk :

- Orang tua saya Bapak Hartana dan Ibu Siti Aminah yang telah memberikan segalanya, doa, kasih sayang, dukungan serta kerja keras untuk memberikan bekal ilmu yang sangat berguna dalam hidup saya.
- Kakak saya tercinta, Ratna Eka Hartanti, Nela Suryaning Tyas, Slamet Effendy Yusuf, Farid Mahmud dan keponakan imut saya Fara Syakila Mahmud yang selalu memberikan semangat serta doa.
- Sahabat-sahabatku tercinta yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan kepada saya
- Semua orang yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan suport dan dukungan untuk kelancaran dalam penelitian.
- Ibu Ika Feni Setiyaningrum, M.Sc. pembimbing skripsi yang telah memberikan kemudahan bimbingan, dan saran selama proses skripsi
- Segenap keluarga besar Manajemen Bisnis Syariah I angkatan 2019 yang telah berbagi kisah indah dan motivasi yang selalu diberikan teman-teman.
- Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA SOLO”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, SE, MM selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. M. Rofiq Junaidi, M. Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Ika Feni Setiyaningrum, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Ibu dan Bapakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya sederhana ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Maka segala saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 10 April 2023

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, discipline and compensation on the performance of Gramedia Solo employees. The population in this study were Gramedia Solo Slamet Riyadi employees and Gramedia Solo Square employees. The research method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study used the probability sampling method. The samples taken in this study were 110 respondents. Data analysis techniques used classical assumption tests, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS application.

The results of this study indicate that: 1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Judging from the multiple linear regression test on unstandardized coefficients B is worth 0.355 and t count value is 2.544 > t table value is 2.26 and a significance value is 0.012 <0.05. 2) discipline has a positive and significant effect on employee performance. Judging from the multiple linear regression test the disciplinary variable on unstandardized coefficients B has a value of 0.407 and a t-count value of 5.175 > a t-table value of 2.26 and a significance value of 0.000 <0.05. 3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Judging from the multiple linear regression test, it can be seen that the compensation variable on unstandardized coefficients B has a value of 0.202 and a t-count value of 3.523 > a t-table value of 2.26 and a significance value of 0.001 <0.05.

Keywords: work motivation, discipline, compensation, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Karyawan Gramedia Solo Square. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji regresi linear berganda pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,355 dan nilai t hitung 2,544 > nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. 2) disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji regresi linear berganda variabel disiplin pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,407 dan nilai t hitung 5,175 > nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji regresi linear berganda dilihat variabel kompensasi pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,202 dan nilai t hitung 3,523 > nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin, kompensasi, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRACT	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
G. Jadwal Penelitian	6
H. Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Motivasi Kerja	10
3. Disiplin Kerja	13
4. Kompensasi	15
B. Penelitian Relevan	18

C. Kerangka Penelitian	25
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Teknik Pengambilan Sample	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Variabel Penelitian	31
G. Definisi Operasional Variabel	31
H. Teknik Analisis Data	33
1. Uji Instrumen	33
2. Uji Asumsi Klasik	34
3. Uji Hipotesis	35
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	38
A. GAMBARAN UMUM PENELITIAN	38
B. KARAKTERISTIK RESPONDEN	38
C. HASIL PENELITIAN	40
D. PEMBAHASAN	49
BAB V PENUTUP	54
A. SIMPULAN	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi karyawan tahun 2022	3
Tabel 1.2 Penjualan Gramedia Slamet Riyadi	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.2 Skor Pertanyaan	32
Tabel 3.3 Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 Usia Responden	40
Tabel 4.3 Jenis Penggunaan Responden	40
Tabel 4.4 Lama Bekerja	41
Tabel 4.5 Pengujian Validitas Instrumen	42
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas	44
Tabel 4.7 Pengujian Persebaran Data Responden	44
Tabel 4.8 Pengujian Multikolinearitas	45
Tabel 4.9 Pengujian dengan Spearman's Rho	46
Tabel 4.10 Perolehan Hasil Regresi	47
Tabel 4.11 Perolehan Hasil F	48
Tabel 4.12 Perolehan Hasil t	49
Tabel 4.13 Perolehan Hasil R ²	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	26
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	61
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	66
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian	69
Lampiran 5 Uji Inastrumen Penelitian	81
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	88
Lampiran 7 Analisis Hipotesis	90
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	91
Lampiran 9 Uji Plagiasi	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang dikenal dengan tenaga kerja merupakan satu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Peranannya penting bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan karena mampu melakukan pengelolaan pekerjaan dengan memaksimalkan tugas-tugas dari perusahaan. Perusahaan wajib melakukan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan utama yaitu keberhasilan perusahaan (Hanggraeni, 2017). Perusahaan perlu memiliki pengelolaan dan pemeliharaan agar dapat mewujudkan suatu kinerja karyawan yang baik.

Kinerja merupakan suatu tujuan yang sudah diterapkan dalam organisasi yaitu berupa hasil kerja (Silaen, 2021). Kinerja karyawan menjadi harapan setiap perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mampu memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat keberhasilan dari perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan (Hanggraeni, 2017). Kinerja karyawan dapat masuk dalam kriteria yang meningkat apabila masing masing individu dapat mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan, serta memberikan satu peranan maupun manfaat yang positif bagi perusahaan (Meilawati et al., 2019).

Kinerja setiap karyawan akan mampu berkembang dengan baik ketika seseorang itu memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Meutia et al. (2019) bahwa pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri setiap individu untuk mampu melakukan sebuah pekerjaan secara lebih

bergairah, efektif, serta terintegrasi mencapai tujuan perusahaan (Suryanti & Hidayat, 2022). Motivasi mampu mempengaruhi kinerja karena dengan adanya pemberian motivasi (dorongan) maka karyawan dapat menjalankan tugas sesuai pengarahan dan aturan dalam perusahaan (Nadhiyah & Alim, 2022). Menurut hasil penelitian dari Permana & Pracoyo, (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ismawati et al. (2016) menyatakan kalau motivasi kerja ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Tindow (2014) disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan agar karyawan bersedia untuk sukarela mematuhi dan menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya suatu paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi tata tertib yang ada. Hasil penelitian terdahulu dari Shihab et al. (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Permana & Pracoyo (2021) menghasilkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suryanti & Hidayat (2022) kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi tersebut akan memicu adanya semangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan disesuaikan dengan layak dan adil (Jannah, 2021). Menurut penelitian Gunawan et al., (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Istiani (2012)

menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu sesuai dengan perbedaan hasil penelitian antara signifikan dengan tidak signifikan akan dicari kebenaran informasinya dalam bentuk analisis secara lebih lanjut. Apakah hasilnya mampu berpengaruh signifikan atau ternyata sesuai dengan pernyataan tersebut tidak berpengaruh.

Variabel-variabel tersebut akan diteliti lebih lanjut pada lokasi penelitian yang dilakukan di Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square. Penentuan lokasi didasarkan atas temuan di lapangan yang sesuai dengan topik penelitian. Sesuai dengan beberapa temuan yang didapatkan tersebut menjadi sumber yang mendasari penelitian ini untuk dikembangkan apakah variabel penelitian yang ada mampu berpengaruh pada kinerja dari karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan karyawan Gramedia Solo Square. Untuk itu akan dilakukan penelitian lanjutan guna membuktikan pengaruhnya. Secara umum motivasi kerja, disiplin, serta kompensasi memiliki pengaruh positif kinerja karyawan (Fernandes, 2018).

Hal yang menjadi pembeda dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu objek dan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah kinerja karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square. Berbeda dengan penelitian terdahulu, misalnya (Fernandes, 2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Keramik Dinoyo Malang).

Dalam penelitian tersebut objek yang diteliti yaitu mengenai Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Keramik Dinoyo Malang). Sedangkan dalam penelitian ini

objek yang diteliti merupakan Kinerja Karyawan Gramedia Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Squaer serta lokasi penelitian dilakukan di Solo

Sesuai dengan beberapa penjelasan yang telah disampaikan tersebut maka topik ini menarik untuk dilakukan penelitian. Dengan demikian rangkaian penelitian ini akan digunakan untuk membuktikan pengaruh yang dihasilkan dari variabel yang disampaikan tersebut yang dirangkum dalam judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Solo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Terdapat research gap dari penelitian Permana & Pracoyo, (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Ismawati et al. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut penelitian terdahulu dari Shihab et al. (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Permana & Pracoyo (2021) menghasilkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut penelitian Gunawan et al. (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Istiani (2012) menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Solo Slamet Riyadi dan karyawan Gramedia Solo Square. Hal ini ditujukan agar pembahasan dalam penulisan tidak mengalami perluasan dan lebih terarah dari permasalahan yang diangkat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana meningkatkan ilmu pengetahuan dan melatih daya pengetahuan mengenai motivasi kerja, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan karyawan Gramedia Solo Square.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan ritel khususnya di kota solo sebagai bahan masukan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan perusahaan. Sehingga merupakan bahan masukan atau evaluasi dasar menentukan langkah strategi lainnya

3. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi di masa yang akan datang untuk Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat guna untuk memudahkan pemahaman serta dapat memberikan gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum, yaitu tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang tinjauan teritis untuk menyusun hipotesis dan membahas tentang informasi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, telaah pustaka, kerangka berfikir, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sample, dan teknik pengambilan sample, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data (pembuktian hipotesis)

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan tentang kesimpulan, keterbatasan dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian dan saran bagi penuliti selanjutnya yang berkaitan dengan variable dalam penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tujuan yang sudah diterapkan dalam organisasi yaitu berupa hasil kerja (Silaen, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Muchlisa, 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Jannah, 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atas tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang guna untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum.

2.1.1.2 Unsur Kinerja

Menurut Silaen (2021) kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

- a. Unsur waktu, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh usaha tertentu yang dinilai dalam satu periode.
- b. Unsur hasil, yaitu suatu hasil yang rata-rata pada akhir periode tersebut tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
- c. Unsur metode, yaitu seorang karyawan harus memahami serta bersedia mengikuti pedoman metode yang telah diterapkan oleh perusahaan seperti kinerja yang efektif dan efisien.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Muchlisa (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Efektifitas dan efisiensi, yaitu suatu kegiatan yang tujuan akhirnya bisa dicapai dengan efektif apabila akibat kegiatan tersebut hasil yang dicapai mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang), yaitu sifat dari suatu perintah dalam organisasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan.
- c. Disiplin, yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan oleh seseorang karyawan dengan cara taat kepada hukum dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan pola pikir dan kreatifitas dalam membentuk serta merancang sesuatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Silaen (2021) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain: faktor individu, faktor lingkungan dan faktor psikologi. Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, seperti :

- a. Faktor individu, melalui kemampuan, ketrampilan.
- b. Faktor organisasi, melalui sumber daya, kepemimpinan, imbalan/penghargaan, struktur, dan job design.

- c. Faktor psikologi, melalui persepsi, sikap/attitude, personality, pembelajaran, motivasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gunawan et al. (2020) ada beberapa indikator mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas kerja, yaitu menekankan pada mutu kerja atau kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seseorang terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu membandingkan suatu jumlah besarnya volume kerja atau siklus aktifitas yang seharusnya diselesaikan.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja guna untuk menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang ada dengan suatu aktifitas lain yang disesuaikan dengan kebijakan suatu perusahaan.
- d. Tingkat kehadiran, yaitu standar kehadiran karyawan yang telah ditetapkan untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- e. Kerja sama, yaitu penilaian seorang keryawan berdasarkan kontribusi dalam mencapai target atau keberhasilan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu kegiatan yang menjadikan seseorang menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat (Halim & Andreani, 2017). Motivasi kerja juga merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang sehingga menjadikan seorang karyawan mau dan rela untuk memberikan seluruh

kemampuan serta tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan atasan atau manajer guna untuk memberikan kesadaran kepada seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan (Suryanti & Hidayat, 2022).

Menurut Silaen (2021) motivasi merupakan suatu kondisi tertentu yang dapat memberikan gairah terhadap seseorang ke arah tujuan tertentu agar dapat bekerja secara maksimal sehingga keinginan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerjasama secara efektif, dan terintegrasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016) jenis motivasi yaitu :

- a. Motivasi positif, yaitu seorang atasan memotivasi bawahan dengan memberikan sebuah apresiasi yang dapat berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan berperilaku baik. Dengan demikian di harapkan motivasi positif ini dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat.
- b. Motivasi negative, yaitu seorang atasan memotivasi bawahan dengan memberikan suatu konsekuensi berupa hukuman kepada karyawan yang pekerjaanya kurang baik. Dengan adanya motivasi negative semangat kerja karyawan akan meningkat, karena mereka takut akan sebuah hukuman.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Silaen (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Faktor intern
 - a) Keinginan untuk hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, dengan bekerja yang disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor ekstern
 - a) Kondisi lingkungan kerja yang diharapkan menyenangkan.
 - b) Kompensasi memadai.
 - c) Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan, dengan pengarahan dan bimbingan kerja yang baik maka karyawan melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlaku..

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Halim & Andreani (2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku karyawan, yaitu bagaimana seseorang memilih cara bertingkah laku baik dalam bekerja
- b. Usaha karyawan, yaitu usaha yang dilaksanakan oleh seseorang selama bekerja, seperti semakin keras usaha yang dilakukan maka semakin tinggi motivasinya dalam bekerja serta mengerjakan tugasnya.

- c. Kegigihan, yaitu kemauan seseorang untuk bekerja walaupun terdapat rintangan maupun halangan dalam pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Agustini, 2019). Disiplin kerja merupakan sebuah peraturan yang harus ditaati oleh karyawan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun lisan serta tidak menolak adanya sanksi apabila melanggar peraturan (Farida & Hartono, 2016). Disiplin kerja juga merupakan suatu perilaku yang menghasilkan kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja (Suryanti & Hidayat, 2022). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang wajib dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan peraturan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya sehingga dapat meningkatkan kinerja..

2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja

Tujuan disiplin kerja yaitu untuk mencapai suatu sikap atau perbuatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan tanpa perlu adanya perintah dari atasan namun tidak melanggar peraturan yang ada (Farida & Hartono, 2016). Menurut Agustini (2019) tujuan disiplin kerja bagi karyawan antara lain :

- a. Agar karyawan dapat menaati segala peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

- b. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal.
- c. Mampu menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- d. Mampu bertindak serta berperilaku sesuai norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.
- f. Setiap karyawan mampu bersikap taat peraturan di tempat kerja.
- g. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja.
- h. Mampu untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan.

2.1.3.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Kemampuan keberanian atasan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan atasan
- f. Ada tidaknya perhatian atasan kepada para bawahan
- g. Diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a) Mampu saling menghormati di lingkungan kerja.

- b) Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- d) Saling terbuka.

2.1.3.4 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Agustini (2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.yaitu :

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- e. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang di terima oleh seseorang karena telah berkontribusi jasa pada perusahaan demi kemajuan serta mencapai tujuan yang diinginkan (Halim & Andreani, 2017). Kompensasi atas balas jasa merupakan sesuatu

yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan atau juga dapat disebut dengan penghargaan individual (Muchlisa, 2019). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan disesuaikan dengan layak dan adil (Jannah, 2021). Menurut pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan baik berupa uang ataupun barang lainnya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Halim & Andreani (2017) kompensasi dibedakan menjadi 2 berdasarkan sifat penerimanya, yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang mencakup gaji, upah, tunjangan, dan insentif.
 - b. Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi tidak langsung dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi finansial meliputi pensiun penuh, pensiun dini, pesangon, pensiun janda/duda
- b. Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi kesehatan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak mungkin dapat di tentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Menurut Silaen (2021) faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, di antaranya :

- a. Produktivitas, yaitu dengan menilai besarnya tingkat produktivitas yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan.
- b. Kemampuan untuk membayar, yaitu ukuran pemberian kompensasi tergantung pada keuangan perusahaan dalam memberikan imbalan karyawan.
- c. Kesiediaan untuk membayar, yaitu walaupun perusahaan mampu membayar namun belum tentu perusahaan tersebut dapat membayar karyawan dengan baik dan layak.
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, yaitu perusahaan akan membayar sesuai dengan kemampuan karyawan namun juga melihat bagaimana kondisi kuangan perusahaan tersebut.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut Istiani (2012) mengemukakan secara umum bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji, yaitu tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.
2. Bonus, yaitu tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.
3. Asuransi kesehatan, yaitu tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Masa liburan atau cuti, yaitu tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.
5. Kompensasi pekerjaan, yaitu tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Relevan

Penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti, antara lain Arisanti et al (2019) dan Zella & Magdalena (2018), menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja serta disiplin kerja juga baik, maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik pula. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu cara yang dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan. Selain itu penelitian dari Tamarindang et al. (2017), Shihab et al. (2022), dan Ismawati et al. (2016) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi serta disiplin kerja. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Disiplin kerja juga sangat dibutuhkan sehingga tujuan dalam perusahaan dapat dicapai.

Penelitian dari Fernandes (2018), Gunawan et al. (2020), dan Permana & Pracoyo (2021) menjelaskan bahwa kinerja berhubungan erat dengan motivasi kerja

serta kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Kompensasi dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap pegawainya untuk dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Pegawai yang termotivasi akan dapat memiliki semangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga akan dapat mudah mencapai kinerja yang maksimal. Hal tersebut didukung dalam penelitian Halim & Andreani (2017) dan Istiani (2012) yang mengkaji tentang kinerja karyawan dapat meningkat dengan memotivasi serta memperhatikan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan bahagia, sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan namun dapat menurunkan kinerja karyawan bila tidak diberikan dengan adil.

Penelitian di atas terdapat hubungan dengan penelitian ini yakni mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini. Secara sederhana, hasil penelitian yang relevan di atas dirangkum dalam tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode dan Sample	Hasil Penelitian
(Istiani, 2012)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling. Sampel pada penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh

		sebanyak 90 karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
(Ismawati et al., 2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada Pt. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Sample pada penelitian ini sebanyak 250 responden	Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
(Tamarindang et al., 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado	Teknik Analisi data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Halim & Andreani, 2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>Broadway Barbershop</i> Pt Bersama Lima Putera	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh

			lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
(Zella & Magdalena, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)	Menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Sample yang digunakan sejumlah 58 responden.	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bertambah akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT.PNM Cabang Padang. Namun motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Padang. Hal ini bermakna jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan akan tetap terjadi pada PT.PNM Cabang Padang.
(Fernandes, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Keramik Dinoyo Malang)	Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Metode analisa data yang di gunakan yaituregresi linier berganda. Sample penelitian sebanyak 31 karyawan.	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,807, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,314 dan kompensasi berpengaruh

			<p>dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,913. Sedangkan secara simultan (bersama-sama) motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Keramik Dinoyo Malang sebesar 5,126 atau 65,1%.</p>
(Arisanti et al., 2019)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk</p>	<p>Menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Sample yang digunakan sejumlah 32 responden.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya</p>

			dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.
(Gunawan et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, yang berjumlah 68 pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,621 dengan signifikansi 0,011. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,621 > 1,668$). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,218 dengan signifikansi 0,000.
(Permana & Pracoyo, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara

		sebanyak 47 responden	signifikan terhadap Kinerja Karya-wan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
(Shihab et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020	Analisi data pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan: Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Asumsi Klasik Uji, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Jumlah sampel 120 responden	Hasil penelitian ini adalah disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 12,477 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, 3). Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 14.722 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini dapat diperoleh dari persamaan regresi berikut: $Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3$.

Sumber : Gabungan dari beberapa peneliti

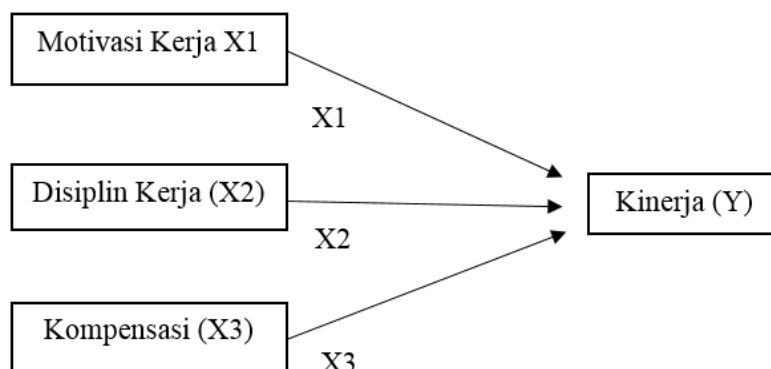
Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dalam tabel di atas, ada beberapa perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang sangat jelas adalah obyek dan

waktu penelitian, disini penulis menggunakan obyek penelitian pada karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square. Persamaan pada penelitian ini adalah variable dependen kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Landasan berikut dijadikan sebagai sumber variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square, kerangka pemikian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Kerangka berpikir diatas merupakan penjelasan dari tujuan penelitian ini, yang menunjukkan variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data (Sugiono, 2014). Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas, maka penulis menjabarkan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Seorang karyawan yang telah termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugas dari pekerjaannya. Dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja yang maksimal (Gunawan et al., 2020). Menurut penelitian Permana & Pracoyo, (2021) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian lain dari Halim & Andreani, (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan referensi diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Menurut penelitian Zella & Magdalena (2018) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bertambah akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut juga di dukung penelitian dari Shihab et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Setiap karyawan ingin diberikan sebuah kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Kompensasi merupakan hak seseorang yang diberikan sebagai imbalan karena telah menyelesaikan tugasnya dalam sebuah perusahaan. Dengan begitu karyawan akan bersemangat dengan pekerjaannya (Permana & Pracoyo, 2021). Menurut penelitian Halim & Andreani (2017) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gunawan et al. (2020) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian diatas maka hipotesisnya adalah :

H3 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Secara garis besar, tempat penelitian merupakan sumber data yang diperoleh serta dibutuhkan dari masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Gramedia Solo Slamet Riyadi yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi No. 248, Sriwedari, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah dan Gramedia Solo Square yang beralamat di Lifestyle Mall, Solo Square, Jl. Slamet Riyadi No. 451-455, Pajang, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penentuan tempat ini didasarkan atas temuan permasalahan yang sesuai dan menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Waktu yang digunakan dari penyusunan proposal hingga selesainya laporan penelitian ini yaitu pada bulan Desember 2022 sampai bulan April 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti, untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Gramedia Slamet Riyadi sebanyak 75 karyawan dan 35 karyawan Gramedia Solo Squear. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 responden.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili keseluruhan dari populasi (Paramita et al., 2021). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan metode sampling jenuh, maka diperoleh jumlah sampel 110 responden (karyawan) di Gramedia Solo.

3.3.3 Tehnik Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi yang dipilih menjadi sampel penelitian Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan karyawan Gramedia Solo Aquare, dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden.

3.4 Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data disajikan secara terperinci (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui *google form* yang diisi oleh karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square.

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yaitu suatu cara yang strategis dalam sebuah penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan data serta dapat menjawab rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013). Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada tiap karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan, motivasi kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Squaer. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form*.

Skalla 1 dalam kuesioner ini menggunakan Skalla Likert. Skalla Likert

adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey (Sugiyono, 2017). Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, biasanya disediakan lima pilihan skala dengan kriteria sebagai berikut disampaikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skor Pertanyaan

Pernyataan	Skor Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Syahrudin & Salim, 2012)

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel ini juga merupakan perhatian utama dalam sebuah penelitian, karena masalah dan tujuan akan terlihat serta diselesaikan dalam variabel dependen yang dipakai (Paramita et al., 2021). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2013). Variabel ini juga merupakan variabel yang akan menjelaskan tentang bagaimana masalah dalam penelitian dapat terselesaikan (Paramita et al., 2021). Variabel independen dalam penelitian ini yakni motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi penjelasan nama variabel, sub variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikaor Variabel	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan suatu tujuan yang sudah diterapkan dalam organisasi yaitu berupa hasil kerja (Silaen, 2021).	Menurut (Silaen, 2021) indikator kinerja karyawan yaitu : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Tingkat Kehadiran 5. Kerja sama	Likert
Motivasi	Motivasi merupakan salah satu kegiatan yang menjadikan seseorang menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat (Halim & Andreani, 2017).	Menurut (Halim & Andreani, 2017) indikator motivasi sebagai berikut : 1. Perilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan,	Likert

Disiplin Kerja	Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Agustini, 2019)	Menurut (Agustini, 2019) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.yaitu : 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggungjawab	Likert
Kompensasi	Kompensasi merupakan suatu imbalan yang di terima oleh seseorang karena telah berkontribusi jasa pada perusahaan demi kemajuan serta mencapai tujuan yang diinginkan (Halim & Andreani, 2017).	Menurut (Halim & Andreani, 2017) indicator kompensasi yaitu : 1. Gaji. 2. Bonus. 3. Asuransi kesehatan. 4. Masa liburan atau cuti. 5. Kompensasi pekerjaan	Likert

3.7 Tehnik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian (kuisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mendapatkan data yang valid. Uji validitas ini menggunakan product moment dengan dibantu oleh SPSS. Valid artinya instrument tersebut dapat digunakan

untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka nilai positif, namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai negatif (Sugiyono, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas diukur dengan bantuan program SPSS for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2013).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah model regresi yang memiliki distribusi normal dengan variabel pengganggu atau residual (Gudono, 2012). Uji normalitas menggunakan statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. kriteria uji normalitas nilai sig. atau probabilitas > 0,05 data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig. atau probabilitas < 0,05 data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi

linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Mardiatmoko, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas merupakan model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Gudono, 2012).

Mengidentifikasi uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *rank spearman*. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian yang menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Pengambilan keputusan yang digunakan pada statistic F yakni apabila nilai $F > 4$ maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dan membandingkan nilai F hasil perhitungan

dengan nilai F menurut tabel, apabila nilai hitung $> F$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Gani & Amalia, 2018).

2. Uji T (Parsial)

Uji t merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji t menggunakan uji dua pihak (*two tail test*), yang digunakan apabila hipotesis nol (H_0) berbunyi “sama dengan” dan hipotesis alternatif (H_a) berbunyi “tidak sama dengan” (Gani & Amalia, 2018)

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Gani & Amalia, 2018). Adapun persamaan pada regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = koefisien arah regresi

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Komunikasi Interpersonal

X3 = Lingkungan kerja

e = Standar error Uji Ketepatan Model

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai R^2 yang baik digunakan untuk menjelaskan persamaan regresi yaitu koefisien disesuaikan, karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi (Gani & Amalia, 2018).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian bermanfaat untuk melihat hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuisisioner yang dibagikan melalui media sosial menggunakan link *google form* kepada karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square.

Jumlah responden yang digunakan adalah 110 responden. Pemilihan responden fokus pada Karyawan Gramedia Solo. Penyebaran kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang akan ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, dan lama bekerja dari data yang dikumpulkan untuk memperoleh gambaran umum responden penelitian.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum menyajikan hasil hipotesis dan pembahasan, maka terlebih dahulu akan dipaparkan karakteristik responden dengan tujuan memberikan gambaran keadaan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner penelitian menggunakan link *google form* kepada karyawan Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	47	43,2 %
2	Perempuan	63	56,8 %
Total		110	100%

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel karakteristik berdasarkan jenis kelamin di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 63 responden atau 56,8 % dari total responden, untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 responden atau 43,2 % dari total responden.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	17 – 25 Tahun	85	77,5%
2	26 – 35 Tahun	17	15,3%
3	36 – 45 Tahun	8	7,2%
4	>46 tahun	-	-
Total		110	100 %

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan usia 17-25 tahun yaitu sebanyak 85 responden atau 77,5%, kemudian usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 15,3%. Usia 26-45 tahun sebanyak 8 responden atau 7,2%, usia >46 tahun sebanyak 0%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Tabel 4.3 Jenis Penggunaan Responden

No.	Bagian Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	SPV	8	7,2%
2	SOA Stationary	35	31,8%
3	SOA Counter	53	48,2%
4	Cleaning Servis	8	7,2%
5	Scurity	6	5,6%
Total		110	100 %

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis bagian kerja di atas, dapat diketahui bahwa bagian kerja terbanyak merupakan Store Associate (SOA) Counter sebanyak 61 responden atau 55,4%, Store Associate (SOA) Stationary sebanyak 35 responden atau 31,8%, Supervisor (SPV) sebanyak 8 responden atau 7,2%, Cleaning Servis sebanyak 8 responden atau 7,2%, Scurity sebanyak 6 responden atau 5,6%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 1 Tahun	39	35,1%
2	1 – 2 Tahun	48	44,1%
3	>2 Tahun	23	20,7%
Total		110	100 %

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan lama bekerja sekitar 1-2 tahun yaitu sebanyak 48 responden atau 44,1%, kemudian kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 39 responden atau 35,1%. Usia 26-45 tahun sebanyak 8 responden atau 7,2%, usia >46 tahun sebanyak 0%.

4.3 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan proses pengambilan data yang dilakukan dengan angket melalui teknik survey kepada semua sampel yang sudah ditentukan yaitu 110 responden. Maka hasil pengujiannya didapatkan berbagai uji mulai dari normalitasnya, multikolinearitasnya, heteroskedesitas hingga pengujian hipotesisnya akan dilakukan pengujian juga. Pengujian yang dilakukan ini merupakan output dari SPSS yang

dipakai untuk pengujian hasil penelitian. Kemudian hasilnya akan dipisah-pisahkan sesuai dengan bagiannya masing-masing.

4.3.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mendapatkan data yang valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka nilai positif, namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai negatif (Sugiyono, 2013). Berdasarkan hasil uji validitas masing masing variabel dengan menggunakan program spss dengan hasil menunjukkan dalam Tabel 4.5

Tabel 4.5 Pengujian Validitas Instrumen

Item Pengujian	Hasil Pengujian	Validitas	Keputusan
s1	0.244 [*]	0,187	Valid
s2	0.393 ^{**}	0,187	Valid
s3	0.462 ^{**}	0,187	Valid
s4	0.274 ^{**}	0,187	Valid
s5	0.499 ^{**}	0,187	Valid
s6	0.361 ^{**}	0,187	Valid
s7	0.321 ^{**}	0,187	Valid
s8	0.580 ^{**}	0,187	Valid
s9	0.309 ^{**}	0,187	Valid
s10	0.590 ^{**}	0,187	Valid
s11	0.431 ^{**}	0,187	Valid
s12	0.285 ^{**}	0,187	Valid
s13	0.465 ^{**}	0,187	Valid
s14	0.380 ^{**}	0,187	Valid
s15	0.307 ^{**}	0,187	Valid
s16	0.423 ^{**}	0,187	Valid
s17	0.308 ^{**}	0,187	Valid
s18	0.621 ^{**}	0,187	Valid

s19	0.445**	0,187	Valid
s20	0.402**	0,187	Valid
s21	0.363**	0,187	Valid
s22	0.386**	0,187	Valid
s23	0.414**	0,187	Valid
s24	0.563**	0,187	Valid
s25	0.571**	0,187	Valid
s26	0.290**	0,187	Valid
s27	0.530**	0,187	Valid
s28	0.381**	0,187	Valid
s29	0.486**	0,187	Valid
s30	0.466**	0,187	Valid
s31	0.475**	0,187	Valid
s32	0.490**	0,187	Valid
s33	0.640**	0,187	Valid
s34	0.332**	0,187	Valid
s35	0.471**	0,187	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan tabel 4.5 menyatakan bahwa setelah dilakukan pengujian yang dilakukan sebanyak 35 soal semuanya dinyatakan memenuhi tingkat kevalidasian item soal angket. Keseluruhan hasil ini dinyatakan sesuai dan bisa dilakukan proses pengujian lanjutan guna mendapatkan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas diukur dengan bantuan program SPSS 21 for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2013). Kemudian sesuai dengan apa yang telah disampaikan sebelumnya dan hasil

pengujian validitas yang dihasilkan maka akan dilanjutkan kedalam uji reliabilitas ini. Hasilnya akan disampaikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas

Hasil Uji	Jumlah Soal
0,866	35

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas yang sudah dilakukan menunjukkan hasilnya sebesar 0,866 dengan banyaknya soal yang diuji 35 soal. Pengujian ini dilakukan hanya pada soal-soal yang dianggap valid sedangkan soal lainnya yang tidak valid tidak ikut dimasukkan dalam pengujian ini. Secara kriteria umum apabila nilainya $> 0,8$ maka dapat dinyatakan sebagai semua item yang akan dipakai dalam angket survey dinyatakan reliable yang kuat. Untuk itu keputusannya bisa menjadi dasar digunakannya pengujian selanjutnya.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dan juga menjelaskan apakah data-data yang didapatkan memiliki persebaran yang normal atau ternyata tidak. Pengujiannya dapat disampaikan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Pengujian Persebaran Data Responden

Hasil Pengujian Normalitas	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,010
Hasil Nilai Sig. (2-tailed)	0,259

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil pengujian normalitasnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu nilai pengujiannya sebesar 0,259 lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan

semua data yang didapatkan dari pengujian dinyatakan normal persebarannya. Untuk itu ketika datanya normal maka bisa dipakai dengan mudah melanjutkan proses peneliian yang akan dilakukan.

2. Uji Multikolinieritas

Setelah dilakukan tahapan pengujian persebaran data penelitian maka selanjutnya dilakukan pengujian multikolinearitasnya. Pengujian ini memiliki tujuan supaya data yang ada dapat dideteksi besaran korelasinya antara variabel bebasnya dalam pengujian yang dilakukan nantinya. Untuk itu pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan hasil dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8 Pengujian Multikolinearitas

Variabel Pengujian	Hasil Uji	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,613	1,632
Disiplin (X2)	0,488	2,049
Kompensasi (X3)	0,697	1,435

Sumber : Pengolahan SPSS, 2023

Sesuai dengan hasil yang telah diujikan maka didapatkan data yang menunjukkan bahwa pengujiannya dilakukan kepada semua variabel yang diteliti. Untuk analisis interpretasinya melalui hasil VIF dengan kriteria lebih kecil dari 10 untuk itu sesuai dengan perolehan data yang sudah diujikan tersebut datanya menunjukkan semua variabel hasil VIF masih dibawah 10 maka kesimpulannya tidak ada gejala multikolinearitas sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hasil heteroskeastisitas memanfaatkan korelasi rank spearment. Pengujian itu dilakukan untuk

memudahkan pengambilan jawaban penelitian yang dilakukan. Untuk itu hasilnya disampaikan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Pengujian dengan Spearman's Rho

Hasil Pengujian		Parameter	Kinerja Karyawan (Y)
Spearman's rho	Motivasi (X1)	Nilai Sig.	0,002
	Disiplin (X2)	Nilai Sig.	0,000
	Kompensasi (X3)	Nilai Sig.	0,000

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semua hasilnya menunjukkan hasil positif artinya ketika mereka mendapatkan motivasi yang kuat, peningkatan kedisiplinan serta perbaikan kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Hasilnya ini mampu menjelaskan beberapa hal mulai dari keeratan hasil penelitian 1) motivasi sebesar 0,298 dengan keeratan cukup, 2) disiplin mereka 0,582 dan kompenasasinya sebesar 0,535 masuk dalam kriteria kuat. Selain itu juga secara hasil signya semuanya dibawah 0,05 berarti hasil ini berpengaruh signifikan.

4.3.3. Pengujian Analisis Hipotesis

Pengujian bagian ini untuk memberikan pembuktian dan hasil akhir mengenai penelitian yang dilakukan. Langkah ini akan memberikan jawaban atas masalah-masalah yang disusun sebelumnya dan akan menjadi keputusan akhir mengenai penelitian yang sudah dilakukan. Untuk itu hasilnya ditunjukkan dalam berbagai hasil pengujian berikut.

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan SPSS sehingga didapatkan data mengenai pengaruh yang membuat hipotesis penelitian ini dapat semakin diperjelas. Untuk itu penelitian dengan hasil ini bisa memberikan informasi mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan. Untuk itu hasil penelitian ini disampaikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10 Perolehan Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,152	3,043		,707	,481
	Motivasi	,355	,140	,200	2,544	,012
	Disiplin	,407	,079	,456	5,175	,000
	Kompensasi	,202	,057	,260	3,523	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel coefficients di atas dapat diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$

$$Y = 2,152 + 0,355 X_1 + 0,407 X_2 + 0,202 X_3$$

1. Konstanta sebesar 2,152 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 2.152.
2. Koefisien regresi motivasi kerjs (X1) sebesar 0,355 yang menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,355.

3. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 0,407 yang menyatakan bahwa apabila variabel disiplin meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,407.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,202. Yang menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202.

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan menghitung nilai atau hasil regresi linier bergandanya maka sesuai dengan kriteria atau aturan apabila hasilnya $< 0,05$ maka dapat dipastikan variabel yang dipakai dalam penelitian ini bernilai berpengaruh. Untuk itu sesuai dengan aturan yang ada serta hasil pengujian yang sudah dilakukan maka dapat diputuskan beberapa hal yaitu 1) Motivasi yang diberikan kepada karyawan Gramedia ternyata memiliki pengaruh pada kinerja mereka, 2) Kedisiplinan selama melakukan pekerjaan ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan Gramedia, dan 3) Kompensasi yang baik akan membuah setiap karyawan menunjukkan kinerja yang baik. Untuk itu secara keseluruhan mampu berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan hal itu dikarenakan semua hasilnya kurang dari 0,05.

2. Perolehan Pengujian Uji F

Setelah diketahui dengan jelas hasil pengujian regresi linier bergandanya yang menyampaikan bahwa semua variabelnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan maka supaya semakin memperjelas pengaruhnya akan dilakukan uji F. Penelitian ini dalam mengetahui f tabel menggunakan rumus:

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen (X) + variabel dependen (Y)

Perhitungan f tabel dalam penelitian ini:

$$df1 = k-1$$

$$= 4-1$$

$$= 3$$

$$df2 = n-k$$

$$= 110-4$$

$$= 106$$

Maka f tabel kolom 3 pada df = 106 adalah 2,69

Tabel 4.11 Perolehan Hasil F

	F	Sig.
Hasil Pengujian	52,451	0,000 ^b

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan maka didapatkan beberapa informasi. Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabelnya juga berpengaruh secara simultan atau tidak. Secara hasil dapat dijelaskan dalam dua hasil yaitu dilihat dari besaran nilai Sig. Secara ketentuan apabila nilainya $< 0,05$ maka dapat dikatakan secara simultan variabel penelitian mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Untuk itu hasilnya $0,000 < 0,05$

maka semua variabel independenya mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan Gramedia Solo.

Sedangkan informasi keduanya disampaikan dalam perolehan nilai F. Secara ketentuan apabila F hitung lebih besar dari F tabelnya maka dapat dipastikan gabungan variabel yang diteliti memiliki pengaruh dengan kinerja mereka. Untuk itu hasil perhitungan F tabelnya menunjukkan 2,69. Untuk itu hasil F hitungnya lebih besar daripada F tabelnya maka keputusannya semua variabel bebasnya memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja dari karyawan Gramedia. Untuk itu penelitian ini menyampaikan datanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mereka.

3. Perolehan Pengujian t

Setelah dilakukan pengujian memperjelas hasil penelitian maka selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh secara parsialnya. Secara hasil pengujian setiap informasi yang akan didapatkan ini bisa memberikan informasi kalau setiap variabel memiliki kontribusi pengaruh pada kinerja karyawan Gramedia. Untuk itu hasilnya disampaikan dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Perolehan Hasil t

	Variabelnya	t_{hitung}	t_{tabel}	Perolehan Sig.
1	(Constant)	0,707		0,481
	Motivasi	2,544	2,26	0,012
	Disiplin	5,175	2,26	0,000
	Kompensasi	3,523	2,26	0,001

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan maka data yang dihasilkan akan disampaikan dalam tabel tersebut. Untuk itu informasi yang bisa

dipahami yaitu secara nilai Sig apabila hasilnya kurang dari 0,05 maka dapat dipahami sebagai setiap variabel bebasnya bernilai berpengaruh secara parsial. Secara data tabel menyampaikan demikian bahwa semuanya hasilnya dibawah 0,05 sehingga dipastikan setiap variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja dari setiap karyawan. Sedangkan informasi kedua dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabelnya. Apabila hasilnya lebih besar maka dapat dijelaskan memiliki pengaruh secara parsial. Untuk itu semua variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja dari setiap karyawan Gramedia.

4. Perolehan Pengujian R^2 (Koef. Determinasi)

Sesuai dengan perolehan pengujian dan penilaian yang dilakukan barengan dengan pengujian nilai regresinya maka didapatkan hasil koefisien determinasinya. Hasil ini disampaikan dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Perolehan Hasil R^2

Pengujian	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Hasil Pengujian	,773 ^a	,597	,586	1,847

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Sesuai dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan maka pengujian ini memberikan besaran pengaruh variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya didapatkan nilai 0,597 secara R Square atau dapat diartikan sebagai variabel bebas penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% kinerja dari setiap karyawan dipengaruhi oleh factor lainnya. Untuk itu kinerja dari setiap karyawan sebanyak

59% dipengaruhi oleh motivasi mereka, kedisiplinannya dan kompensasi yang diberikan.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,355 dan nilai t hitung 2,544 > nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Sehingga diartikan H1 diterima hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rozalia et al., (2015) Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja, karena akan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, didukung dalam penelitian dari Sitopu et al., (2021) yang menyatakan bahwa Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer berbagi pekerjaan dengan bawahannya untuk dilakukan dengan baik dan terintegrasi ke dalam tujuan yang diinginkan. Menurut Arisanti et al., (2019) yang menyatakan bahwa salah satu upaya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan adanya pemberian motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang menyampaikan bahwa karyawan dengan motivasi yang positif dan kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Tindow, 2014). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga dan memberikan motivasi agar karyawan mampu menunjukkan kerja yang maksimal.

Pada penelitian ini motivasi kerja menggunakan indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perilaku karyawan melalui adanya keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketaatan dalam aturan dan usaha karyawan melalui keseriusan bekerja serta adanya keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan kegigihan melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian guna untuk kemajuan perusahaan serta kegigihan dalam bekerja meski lingkungan kurang baik.

Berbagai penelitian mengenai motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan penelitian oleh Ismawati et al., (2016), Lusri & Siagian, (2017) Halim & Andreani, (2017) dan Arisanti et al., (2019), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian motivasi terhadap karyawan maka semakin kinerja yang efisien, efektif dan maksimal terpenuhi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat variabel disiplin pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,407 dan nilai t hitung 5,175 > nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga diartikan H1 diterima hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung

jawabnya terhadap pekerjaan (Muchlisa, 2019). Disiplin memiliki beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Bahwa semakin baik tingkat kedisiplin pada karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai (Rozalia et al., 2015).

Pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang relevan oleh Zella & Magdalena, (2018), Rozalia et al., (2015), Tamarindang et al., (2017) dan Shihab et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin persepsi terkait disiplin baik maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Cahyanti & Rizqi, (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo.

Pengaruh selanjutnya kinerja yang mereka tunjukkan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada mereka. Mengenai kompensasi berarti berkaitan dengan gaji atau upah yang mereka terima setelah melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang mereka lakukan. Pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat variabel kompensasi pada *unstandardized coefficients B* bernilai 0,202 dan nilai *t* hitung 3,523 > nilai *t* tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga diartikan H1 diterima hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Halim & Andreani, (2017) kompensasi merupakan suatu imbalan yang di terima oleh seseorang karena telah berkontribusi jasa pada perusahaan. Sedangkan

menurut Sitopu et al., (2021) menyatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat tercapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidupnya. Sistem kompensasi yang baik dapat menjamin kepuasan anggota perusahaan berkinerja tinggi. Apabila kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai rencana, maka langkah selanjutnya yang diharapkan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Cahyanti & Rizqi, (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki beberapa indikator yaitu gaji, bonus, asuransi kesehatan, masa liburan atau cuti. Dilihat dari segi pemberian gaji yang adil, pemberian insentif, tunjangan, bonus, adanya jaminan sosial dan kecelakaan kerja, serta kemudahan dalam pengambilan izin atau cuti. Pada variabel penelitian ini didukung oleh penelitian yang relevan oleh Gunawan et al., (2020), Muchlisa, (2019), dan Fernandes, (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta berbagai penjelasan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Untuk itu sesuai dengan rumusan permasalahan maka dapat disampaikan beberapa hal yaitu :

1. Secara hasil motivasi yang diberikan perusahaan kepada setiap pekerja ternyata mampu memberikan pengaruh secara positif, simultan dan parsialnya kepada kinerja yang mereka lakukan pada Gramedia Solo. Hal tersebut di lihat dari uji regresi linear berganda dilihat pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,355 dan nilai t hitung $2,544 >$ nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,012 <$ 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kinerja mereka akan semakin menunjukkan keberhasilan serta ketercapaiannya mampu semakin baik.
2. Kinerja yang mereka capai juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Hasil ini juga menyampaikan berpengaruh secara simultan dan partial terhadap kinerja yang mereka capai. Dilihat dari uji regresi linear berganda dilihat variabel disiplin pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,407 dan nilai t hitung $5,175 >$ nilai t tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Untuk itu apabila Gramedia ingin kinerja

karyawannya tercapai dengan maksimal maka dibutuhkan peningkatan kedisiplinan dalam bekerja.

3. Hasil selanjutnya berkaiatan dengan kompensasi yang didapatkan setiap karyawan akan mendorong kinerja mereka semakin baik kedepannya. Hasil penelitian juga menunjukkan berpengaruh positif dengan hasil secara simultan dan parsial. Dilihar dari uji regresi linear berganda variabel kompensasi pada *unstandardized coefficients B* bernilai 0,202 dan nilai *t* hitung 3,523 > nilai *t* tabel sebesar 2,26 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila apa yang dilakukan karyawan dihargai kinerjanya maka mereka akan semakin bersemangat dan mempengaruhi kinerja mereka.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi kerja, disiplin dan kompensasi pada setiap karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti masih terdapat beberpa karyawan yang terlambat dalam masuk kerja, serta adanya kemoloran akan jam istirahat. Perusahaan juga harus sering memberikan motivasi terhadap karyawan terutama sosialisasi standar oprasional perusahaan dan menerapkan beberapa sanksi yang dapat membuat karyawan untuk lebih disiplin serta adanya bonus tambahan atau reward untuk karyawan. Karena baik motivasi kerja, disiplin maupun kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki hasil penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda agar hasil yang didapatkan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang terjadi pada Gramedia Solo Slamet Riyadi dan Gramedia Solo Square. Disarankan juga untuk menambahkan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. 2.*
- Cahyanti, I. D., & Rizqi, M. A. (2020). The Effect of Motivation , Discipline and Compensation on Employee Performance at PT . Brilliant Jaya Wood Industry. *Innovation Research Journal*, 3(1), 83–86.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UMPO PRESS.
- Fernandes, M. M. T. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA INDUSTRI KERAMIK DINOYO MALANG). *Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol. 2.*
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data. *Andi*, 306.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1).
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. 5(1).*
- Hanggraeni, D. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 1–16.
- Ismawati, I., Jaelani, A. K., & Slamet, A. rachmat. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen*, 6(3).
- Istiani, H. C. (2012). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI.*
- Jannah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(12).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT . BORWITA CITRA PRIMA

SURABAYA. *AGORA*, 5(1).

- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELESINDOSHOP KOTA SORONG. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Muchlisa, L. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(3).
- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 638. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22031>
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi keti). Widya Gama Press.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 7(3)*.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Silaen, N. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. *HUMAN*

RESOURCE MANAGEMENT, 1, 72–83.

- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D* (19th ed.).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. ALFABET.
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 197–204. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2455>
- Syahrum, & Salim. (2012). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Citapustaka Media.
- Tamarindang, B., Manaeke, L., & Merinda, P. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO*. 5(2), 1599–1606.
- Tindow, iman M. dkk. (2014). *DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA*. 2(2), 1594–1606.
- Zella, F., & Magdalena, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT . Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)*.

Lampiran 1.1 Jadwal Penelitian

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1.	Penyusunan proposal																			
2.	Konsultasi	X	x	x			x	x	x	x	x		x	x	x	x	x			
3.	Revisi proposal	X	x		x	x	x													
4.	Seminar proposal skripsi									X										
5.	Pengumpulan data										x									
6.	Analisis data											X								
7.	Penulisan akhir naskah skripsi												x							
8.	Munaqosah																			X
9.	Revisi skripsi																			X

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1 Ekonomi di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo”** Oleh karena itu, saya ingin mengajak Bapak/Ibu/Saudara/I untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Informasi yang Bapak, Ibu, Saudara/I merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Saya sangat berterima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Nita Agustina Hartono

A. Petunjuk pengisian:

Pilihlah salah satu Jawaban yang paling tepat menurut anda, dengan memberikan tanda *check* (√) pada kolom yang tersedia.

Contoh :

NO	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya telah bekerja dengan baik				√	

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin : Laki-laki: Perempuan:

C. Memberikan Jawaban Dari Pertanyaan Yang Tersedia

1. Usia : 17 th – 25 th 35 th – 43 th >52 th
26 th – 34 th 44 th – 52 th

2. Bagian Kerja :

3. Lama bekerja : Bulan / Tahun

Kuisisioner untuk variabel 1 – Motivasi Kerja (X1)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
PERILAKU KARYAWAN						
1	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Orang yang bekerja dengan saya menyenangkan dalam bekerja sama					
3	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan					
USAHA KARYAWAN						
4	Saya menikmati tanggung jawab atas pekerjaan saya					
KEGIGIHAN						
5	Saya mengerti budaya/aturan perusahaan					

Kuisisioner untuk variabel 2 – Disiplin Kerja (X2)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
TINGKAT KEHADIRAN						
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
2	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
TATA CARA KERJA						
3	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
KETAATAN PADA ATASAN						
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
6	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					

7	Saya selalu melaksanakan perintah atasan yang dibebankan pada saya					
KESADARAN BEKERJA						
8	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu					
9	Saya selalu bekerja dengan maksimal					
10	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan					
TANGGUNG JAWAB						
11	Saya melakukan tugas –tugas kerja samsai selesai setiap harinya.					
12	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					

Kuisisioner untuk variabel 3 – Kompensasi (X3)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
GAJI						
1	Upah yang saya terima sudah adil sesuai dengan pekerjaan					
BONUS						
2	Saya mendapat insentif saat terget penjualan terpenuhi					
3	Saya mendapat tunjangan hari raya setiap tahun.					
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya memiliki nilai guna.					
ASURANSI KESEHATAN						
5	Saya puas terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
6	Saya memiliki jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
MASA LIBURAN/CUTI						

7	Saya mudah dalam meminta izin tidak berangkat kerja saat sakit atau kepentingan lain.					
8	Saya merasa senang dengan adanya libur 1x dalam seminggu					
KOMPENSASI PEKERJAAN						
9	Bonus yang diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur					

Kuisisioner untuk variabel terikat – Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KUALITAS KERJA						
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
KUANTITAS KERJA						
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh teliti					
PEMANFAATAN WAKTU						
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu..					
6	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
TINGKAT KEHADIRAN						
7	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan					
8	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan					
KERJA SAMA						
9	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.					

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Usia	Bagian Kerja	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
2	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
3	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
4	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
5	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
6	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
7	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
8	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
9	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
10	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
11	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
12	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
13	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
14	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
15	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
16	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
17	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
18	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
19	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
20	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
21	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
22	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
23	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
24	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
25	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
26	Perempuan	36 - 45 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
27	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
28	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
29	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
30	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
31	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
32	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
33	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
34	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
35	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
36	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun

37	Perempuan	26 - 35 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
38	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
39	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SPV	< 1 tahun
40	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
41	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
42	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
43	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
44	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
45	Perempuan	26 - 35 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
46	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
47	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Cleaning Servis	< 1 tahun
48	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
49	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
50	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
51	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
52	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
53	Perempuan	26 - 35 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
54	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
55	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
56	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SPV	1 - 2 Tahun
57	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
58	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
59	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	Scurity	> 2 Tahun
60	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	Scurity	> 2 Tahun
61	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
62	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
63	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Cleaning Servis	1 - 2 Tahun
64	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	Scurity	> 2 Tahun
65	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
66	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Cleaning Servis	1 - 2 Tahun
67	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Scurity	< 1 tahun
68	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
69	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
70	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
71	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Scurity	1 - 2 Tahun
72	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
73	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
74	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
75	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	Cleaning Servis	> 2 Tahun
76	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun

77	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
78	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	Cleaning Servis	> 2 Tahun
79	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
80	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	Cleaning Servis	< 1 tahun
81	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
82	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
83	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
84	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	Cleaning Servis	1 - 2 Tahun
85	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
86	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
87	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
88	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
89	Laki-Laki	26 - 35 Tahun	Scurity	1 - 2 Tahun
90	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
91	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	1 - 2 Tahun
92	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
93	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
94	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
95	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
96	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
97	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
98	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
99	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
100	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
101	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	Cleaning Servis	< 1 tahun
102	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	< 1 tahun
103	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Counter	> 2 Tahun
104	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
105	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
106	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun
107	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
108	Perempuan	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
109	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	< 1 tahun
110	Laki-Laki	17 - 25 Tahun	SOA Stationary	1 - 2 Tahun

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	Motivasi Kerja (X1)					T.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	4	5	22
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	3	4	5	4	21
7	3	3	4	5	5	20
8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	5	5	5	24
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	5	4	22
16	5	4	4	5	5	23
17	4	4	4	5	4	21
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	4	5	23
20	4	5	5	5	5	24
21	5	4	4	5	5	23
22	4	4	4	4	5	21
23	5	5	5	5	3	23
24	3	4	5	4	4	20
25	5	4	5	5	4	23
26	4	5	4	5	5	23
27	4	5	4	4	4	21
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	5	5	23
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	4	24
32	4	4	5	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	4	4	5	23
35	5	5	5	4	4	23
36	4	4	5	4	4	21

37	4	4	5	5	5	23
38	4	5	5	5	5	24
39	4	5	4	4	5	22
40	5	5	5	5	4	24
41	4	5	5	4	4	22
42	5	5	4	4	5	23
43	4	4	5	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	5	4	5	5	5	24
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	4	4	5	23
48	5	5	4	5	4	23
49	4	4	5	5	4	22
50	4	5	5	4	4	22
51	5	5	4	4	4	22
52	4	4	5	5	4	22
53	4	5	5	4	4	22
54	4	5	4	5	4	22
55	5	4	5	5	4	23
56	5	4	4	5	5	23
57	5	5	4	4	4	22
58	4	5	4	4	5	22
59	4	5	4	5	4	22
60	4	5	4	5	5	23
61	5	5	4	4	4	22
62	5	4	4	5	5	23
63	4	4	5	5	5	23
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	4	5	5	23
66	4	5	4	4	5	22
67	4	5	4	4	5	22
68	5	4	5	5	4	23
69	4	5	5	4	5	23
70	4	5	5	4	4	22
71	5	4	5	4	5	23
72	5	4	5	5	4	23
73	5	4	5	5	4	23
74	4	5	5	4	5	23
75	5	4	4	4	5	22
76	4	5	5	5	4	23
77	4	5	4	5	4	22

78	5	4	4	5	5	23
79	4	4	5	4	5	22
80	4	4	5	5	4	22
81	4	3	2	4	4	17
82	4	5	4	4	5	22
83	5	5	4	4	3	21
84	4	3	5	5	4	21
85	4	5	4	5	5	23
86	4	4	5	5	4	22
87	4	4	2	3	2	15
88	4	5	4	4	4	21
89	5	5	5	5	5	25
90	4	4	5	4	4	21
91	4	5	4	4	5	22
92	4	4	5	5	4	22
93	4	5	4	4	4	21
94	4	4	5	4	4	21
95	5	4	4	5	5	23
96	4	5	5	4	4	22
97	4	3	3	4	2	16
98	4	4	5	4	5	22
99	4	5	4	4	5	22
100	5	4	4	5	4	22
101	4	5	5	4	4	22
102	4	5	5	4	5	23
103	4	5	3	4	2	18
104	5	4	5	4	4	22
105	4	5	5	4	5	23
106	5	4	5	5	4	23
107	5	4	4	4	5	22
108	4	5	4	4	5	22
109	5	4	4	5	5	23
110	5	5	5	4	4	23

Variabel Disiplin (X2)

No	Disiplin (X2)												T.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	52
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
6	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	56
7	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	46
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
11	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	48
12	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
14	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
15	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	51
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	53
17	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	57
19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55
20	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	55
21	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	46
22	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
23	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	49
24	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	48
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
26	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	55
27	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	53
30	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
31	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	54
32	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
34	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	53
35	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	54
37	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	55

38	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	55
39	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	54
40	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
41	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	54
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
44	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	55
45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	55
46	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	54
47	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
48	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	56
49	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	56
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
51	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
52	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	53
53	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
54	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	55
55	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54
56	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
57	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	56
58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
59	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	53
60	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
61	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	55
62	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	55
63	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	55
64	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	55
65	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	56
66	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	56
67	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	53
68	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	55
69	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	57
70	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	56
71	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	55
72	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
73	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
74	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
75	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	54
76	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
77	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
78	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	53

79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
80	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	53
81	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	44
82	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
83	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	46
84	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	54
85	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
86	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53
87	2	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	44
88	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
89	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	53
90	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53
91	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
92	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
93	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
94	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
95	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	55
96	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
97	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	3	4	43
98	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
99	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	55
100	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
101	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54
102	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
103	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	49
104	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	51
105	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
106	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
107	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	55
108	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
109	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
110	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52

Variabel Kompensasi (X3)

No	Kompensasi (X3)									T.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	41
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
6	4	3	4	5	3	1	4	3	4	31
7	2	4	5	4	4	4	4	3	2	32
8	4	5	5	5	1	1	5	5	1	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
11	4	5	5	5	1	1	5	3	3	32
12	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42
13	3	5	5	4	3	1	5	5	3	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	5	5	5	5	1	1	5	5	5	37
19	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
20	3	4	4	4	1	1	5	5	4	31
21	3	3	1	3	2	1	4	4	3	24
22	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
23	3	1	5	4	1	1	4	4	3	26
24	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
26	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
27	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
28	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
30	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
31	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
35	5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
37	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41

38	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
39	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
41	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
42	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
43	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
44	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
45	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
46	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
47	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
48	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
49	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
50	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
52	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
53	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
54	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
55	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
56	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
57	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
59	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
61	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
62	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
63	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
64	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
65	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
66	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40
67	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40
68	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
69	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
70	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
71	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
72	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
73	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
74	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
75	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
76	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
77	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41
78	5	4	4	5	4	3	4	4	4	37

79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
80	4	4	5	4	5	5	3	4	5	39
81	4	4	3	3	4	3	4	2	4	31
82	4	5	5	5	5	4	5	4	4	41
83	2	3	5	5	5	5	2	2	5	34
84	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
85	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
86	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
87	2	3	4	5	4	2	3	2	5	30
88	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
89	3	1	5	5	5	3	3	3	5	33
90	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
91	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
92	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
93	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
94	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
95	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
96	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
97	4	4	3	3	3	3	3	4	5	32
98	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
99	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
100	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
101	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
102	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
103	4	5	5	5	3	3	3	4	5	37
104	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
105	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
106	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
107	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
108	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
109	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
110	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)									T.Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
11	4	5	4	4	4	5	3	5	5	39
12	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
21	4	3	3	3	3	3	4	5	4	32
22	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
23	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40
24	3	4	4	5	5	5	4	3	4	37
25	4	5	4	5	4	5	3	5	3	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
33	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
34	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
36	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
37	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41

38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
39	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
41	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
42	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
45	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
46	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
47	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
48	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
49	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
50	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
52	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
53	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
54	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
55	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
56	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
57	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
58	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
59	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
60	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
61	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41
62	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
63	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
64	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
65	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
66	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
67	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41
68	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
69	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
70	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
71	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
72	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
73	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
74	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
75	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
76	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
77	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
78	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39

79	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
80	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
81	3	3	4	3	4	4	2	4	4	31
82	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
83	2	4	4	5	3	4	1	4	4	31
84	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
85	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
86	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
87	4	5	4	3	4	3	3	4	3	33
88	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
89	4	3	4	4	3	3	4	5	4	34
90	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
91	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
92	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
93	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
94	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
95	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
96	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
97	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
98	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
99	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
101	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
102	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
103	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
104	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
105	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
106	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
107	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
108	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
109	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
110	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40

Lampiran 5 Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Total
Soal1	Pearson Correlation	1	,053	,090	,198*	,042	,458**
	Sig. (2-tailed)		,585	,348	,038	,662	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Soal2	Pearson Correlation	,053	1	,137	-,150	,146	,445**
	Sig. (2-tailed)	,585		,153	,118	,129	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Soal3	Pearson Correlation	,090	,137	1	,279**	,235*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,348	,153		,003	,013	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Soal4	Pearson Correlation	,198*	-,150	,279**	1	,222*	,532**
	Sig. (2-tailed)	,038	,118	,003		,020	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Soal5	Pearson Correlation	,042	,146	,235*	,222*	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,662	,129	,013	,020		,000
	N	110	110	110	110	110	110
Total	Pearson Correlation	,458**	,445**	,656**	,532**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110

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

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

Variabel Disiplin (X2)

Correlations

	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Total
Soal 1 Pearson Correlation	1	,208*	,203*	,154	,296**	,133	-,010	,191*	,018	,031	,168	-,068	,441**
Soal 1 Sig. (2-tailed)		,029	,033	,108	,002	,167	,914	,045	,855	,751	,080	,482	,000
Soal 1 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 2 Pearson Correlation	,208*	1	,066	,022	,126	,211*	,167	,235*	,062	-,001	,158	,038	,443**
Soal 2 Sig. (2-tailed)	,029		,496	,819	,190	,027	,080	,013	,522	,988	,100	,695	,000
Soal 2 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 3 Pearson Correlation	,203*	,066	1	,267**	,275**	,252**	,025	,308**	,313**	,119	,126	,025	,558**
Soal 3 Sig. (2-tailed)	,033	,496		,005	,004	,008	,798	,001	,001	,215	,188	,798	,000
Soal 3 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 4 Pearson Correlation	,154	,022	,267**	1	,227*	,121	-,078	,218*	,102	,087	,194*	,106	,391**
Soal 4 Sig. (2-tailed)	,108	,819	,005		,017	,208	,419	,022	,287	,365	,042	,272	,000
Soal 4 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 5 Pearson Correlation	,296**	,126	,275**	,227*	1	,195*	,142	,232*	,214*	,125	,186	,142	,594**
Soal 5 Sig. (2-tailed)	,002	,190	,004	,017		,041	,139	,015	,024	,192	,052	,139	,000
Soal 5 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 6 Pearson Correlation	,133	,211*	,252**	-,121	,195*	1	,170	,111	,088	,207*	,120	,038	,463**

Soal 7	Sig. (2-tailed)	,167	,027	,008	,208	,041		,076	,248	,360	,030	,210	,691	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,010	,167	,025	-,078	,142	,170	1	,149	,008	,215*	,097	,137	,357**
Soal 8	Sig. (2-tailed)	,914	,080	,798	,419	,139	,076		,120	,930	,024	,311	,155	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,191*	,235*	,308**	,218*	,232*	,111	,149	1	,174	-,118	,146	,334**	,541**
Soal 9	Sig. (2-tailed)	,045	,013	,001	,022	,015	,248	,120		,068	,219	,127	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,018	,062	,313**	,102	,214*	,088	,008	,174	1	,116	,094	,163	,423**
Soal 10	Sig. (2-tailed)	,855	,522	,001	,287	,024	,360	,930	,068		,229	,326	,088	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,031	-,001	,119	,087	,125	,207*	,215*	-,118	,116	1	,222*	-,009	,353**
Soal 11	Sig. (2-tailed)	,751	,988	,215	,365	,192	,030	,024	,219	,229		,020	,928	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,168	,158	,126	,194*	,186	,120	,097	,146	,094	,222*	1	,182	,497**
Soal 12	Sig. (2-tailed)	,080	,100	,188	,042	,052	,210	,311	,127	,326	,020		,057	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,068	,038	,025	,106	,142	,038	,137	,334**	,163	-,009	,182	1	,362**
Soal 12	Sig. (2-tailed)	,482	,695	,798	,272	,139	,691	,155	,008	,088	,928	,057		,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Total	Pearson Correlation	,441**	,443**	,558**	,391**	,594**	,463**	,357**	,541**	,423**	,353**	,497**	,362**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Total
Soal 1 Pearson Correlation	1	,382*	-,021	,069	,316*	,386*	,350*	,340*	,249*	,640*
Soal 1 Sig. (2-tailed)		,000	,829	,473	,001	,000	,000	,000	,009	,000
Soal 1 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 2 Pearson Correlation	,382*	1	,124	,012	,173	,246*	,337*	,311*	,069	,545*
Soal 2 Sig. (2-tailed)	,000		,195	,903	,070	,010	,000	,001	,473	,000
Soal 2 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 3 Pearson Correlation	-,021	,124	1	,328*	,076	,126	,142	,168	,137	,385*
Soal 3 Sig. (2-tailed)	,829	,195		,000	,428	,190	,139	,079	,152	,000
Soal 3 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 4 Pearson Correlation	,069	,012	,328*	1	,104	,025	,110	,143	,202*	,344*
Soal 4 Sig. (2-tailed)	,473	,903	,000		,281	,794	,251	,136	,035	,000
Soal 4 N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Soal 5	Pearson Correlation	,316*	,173	,076	,104	1	,740*	,014	,010	,416*	,683*
	Sig. (2-tailed)	,001	,070	,428	,281		,000	,886	,918	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 6	Pearson Correlation	,386*	,246*	,126	,025	,740*	1	,016	,128	,395*	,737*
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,190	,794	,000		,868	,182	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 7	Pearson Correlation	,350*	,337*	,142	,110	,014	,016	1	,377*	-,102	,408*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,139	,251	,886	,868		,000	,291	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 8	Pearson Correlation	,340*	,311*	,168	,143	,010	,128	,377*	1	-,015	,467*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,079	,136	,918	,182	,000		,874	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 9	Pearson Correlation	,249*	,069	,137	,202*	,416*	,395*	-,102	-,015	1	,511*
	Sig. (2-tailed)	,009	,473	,152	,035	,000	,000	,291	,874		,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Total	Pearson Correlation	,640*	,545*	,385*	,344*	,683*	,737*	,408*	,467*	,511*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Total
Soal 1	Pearson Correlati on	1	,020	,128	,076	,250*	,164	,462*	,128	,297*	,525*
	Sig. (2- tailed)		,834	,181	,432	,008	,087	,000	,181	,002	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 2	Pearson Correlati on	,020	1	,252*	,093	,181	,312*	,207*	,164	,093	,469*
	Sig. (2- tailed)	,834		,008	,335	,059	,001	,030	,088	,335	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 3	Pearson Correlati on	,128	,252*	1	,223*	,157	,267*	,323*	,172	,252*	,558*
	Sig. (2- tailed)	,181	,008		,019	,100	,005	,001	,073	,008	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 4	Pearson Correlati on	,076	,093	,223*	1	,321*	,258*	,138	,193*	,121	,486*
	Sig. (2- tailed)	,432	,335	,019		,001	,007	,152	,043	,207	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 5	Pearson Correlati on	,250*	,181	,157	,321*	1	,355*	,319*	,099	,265*	,602*
	Sig. (2- tailed)	,008	,059	,100	,001		,000	,001	,302	,005	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Soal 6	Pearson Correlati on	,164	,312*	,267*	,258*	,355*	1	,244*	,097	,258*	,602*
	Sig. (2- tailed)										
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Soal 7	Sig. (2-tailed)	,087	,001	,005	,007	,000		,010	,315	,007	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,462*	,207*	,323*	,138	,319*	,244*	1	,202*	,254*	,668*
Soal 8	Sig. (2-tailed)	,000	,030	,001	,152	,001	,010		,035	,007	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,128	,164	,172	,193*	,099	,097	,202*	1	,164	,441*
Soal 9	Sig. (2-tailed)	,181	,088	,073	,043	,302	,315	,035		,088	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,297*	,093	,252*	,121	,265*	,258*	,254*	,164	1	,547*
Total	Sig. (2-tailed)	,002	,335	,008	,207	,005	,007	,007	,088		,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,525*	,469*	,558*	,486*	,602*	,602*	,668*	,441*	,547*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	35

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,82159701
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,096
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,010
Asymp. Sig. (2-tailed)		,259

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,152	3,043		,707	,481		
1 Motivasi	,355	,140	,200	2,544	,012	,613	1,632
Disiplin	,407	,079	,456	5,175	,000	,488	2,049
Kompensasi	,202	,057	,260	3,523	,001	,697	1,435

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

	Motivasi	Disiplin	Kompensasi	Kinerja
--	----------	----------	------------	---------

Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,426**	,266**	,298**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,005	,002
		N	110	110	110	110
	Disiplin	Correlation Coefficient	,426**	1,000	,438**	,582**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	110	110	110	110
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,266**	,438**	1,000	,535**
		Sig. (2-tailed)	,005	,000	.	,000
		N	110	110	110	110
	Kinerja	Correlation Coefficient	,298**	,582**	,535**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	.
		N	110	110	110	110

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

Lampiran 7 Analisis Hipotesis

Hail Uji regresi liner berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,152	3,043		,707	,481
	Motivasi	,355	,140	,200	2,544	,012
	Disiplin	,407	,079	,456	5,175	,000
	Kompensasi	,202	,057	,260	3,523	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536,905	3	178,968	52,451	,000 ^b
	Residual	361,686	106	3,412		
	Total	898,591	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,152	3,043		,707	,481
	Motivasi	,355	,140	,200	2,544	,012
	Disiplin	,407	,079	,456	5,175	,000
	Kompensasi	,202	,057	,260	3,523	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,586	1,847

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Nita Agustina Hartono
Tempat, tanggal lahir : Sragen, 22 Agustus 2001
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat : Krandon, Geneng, Miri, Sragen.
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Hp : 081226786875
E- Mail : nita45agustina@gmail.com
Pendidikan : 1. TK Aisyah Bustamul Atfal Girmargo
2. SD Negeri 4 Gemolong
3. SMP Negeri 1 Miri 4. SMA Negeri 1 Sumberlawang
5. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 9

skrip

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	6%
2	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	2%
3	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	2%
4	epub.imandiri.id Internet Source	2%
5	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
6	publikasi.unitri.ac.id Internet Source	1%
7	GUN - MARDIATMOKO. "PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2020 Publication	1%
8	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
