

---

## **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DI TINGKAT SD SWASTA METHODIST-4 MEDAN**

**Wilya Carlina<sup>[1]</sup>, Triana Melinda Sinaga<sup>[2]</sup>**

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [wilyalam@gmail.com](mailto:wilyalam@gmail.com)<sup>[1]</sup>, [trianamelinda.tm@gmail.com](mailto:trianamelinda.tm@gmail.com)<sup>[2]</sup>

---

### **Abstrak**

Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan merupakan institusi yang bergerak di bidang pendidikan. Seperti layaknya institusi lainnya, Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan ini mengharapkan dapat semakin berkembang. Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan selalu mengutamakan peningkatan kualitas dan kuantitas institusi serta berinstitusi menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah pegawai tetap bagian tata usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan dengan jumlah pegawai sebanyak 6 orang pegawai tetap bagian tata usaha. Populasi di institusi ini adalah 6 orang pegawai tetap bagian tata usaha sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di institusi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan. Secara parsial, Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan dibandingkan Kompensasi dan Kepemimpinan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

---

### **1. LATAR BELAKANG**

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam institusi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi institusi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan institusi. Sumber daya manusia sebagai penggerak institusi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya institusi dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Oleh sebab itu, institusi dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut. Tujuan tersebut dapat tercapai jika adanya kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai institusi. Hal ini juga menuntut para pegawai agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Selain kompensasi, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja pegawai. Kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan institusi. Pemimpin di suatu institusi, memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu institusi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu institusi merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola institusi tersebut. Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pegawainya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan institusi bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik. Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Tanpa adanya disiplin kerja dari para pihak yang berkepentingan dalam institusi, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan institusi seperti yang

diinginkan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu institusi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi institusi untuk mewujudkan tujuannya. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan suatu institusi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan kinerja yang baik kepada institusi. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi institusi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan merupakan institusi yang bergerak di bidang pendidikan. Seperti layaknya institusi lainnya, Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan ini mengharapkan dapat semakin berkembang. Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan selalu mengutamakan peningkatan kualitas dan kuantitas institusi serta berinstitusi menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan”. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada. Karena permasalahan di atas harus lebih memperhatikan diri sendiri dalam segi kepemimpinannya dan memperhatikan pegawai yang bekerja dari segi kompensasi. Serta pegawai juga harus mau berinstitusi memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi disiplin kerja.

## 2. LANDASAN TEORI

### Teori Manajemen

Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”<sup>[1]</sup>. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi: *Forecasting, Planning* termasuk *Budgeting, Organizing, Staffing* atau *Assembling Resources, Directing* atau *Commanding, Leading, Coordinating, Motivating, Controlling, dan Reporting* <sup>[1]</sup>.

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Saihudin (2019:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu” <sup>[2]</sup>. Sri Larasati (2018:89), “Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, untuk melaksanakan seluruh kegiatan organisasi agar tetap eksis dan menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi” <sup>[3]</sup>.

### Teori Kompensasi

Sri Larasati (2018:89), “Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat”<sup>[3]</sup>. Sri Larasati (2018:89-90), “Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan”. “Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non-materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan” <sup>[3]</sup>. Siti Aisyah (2019:7-8), “Kompensasi langsung yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan yang kritis dan prestasi kerja berupa gaji pokok, upah, insentif maupun keuntungan berupa bonus. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai tunjangan misalnya: asuransi kesehatan, jaminan pensiunan, dan lain-lain”. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan terdapat 2 (dua) bentuk, yaitu<sup>[4]</sup>:

1. Kompensasi finansial adalah keputusan yang diperoleh oleh karyawan yang bersumber dari pekerja itu sendiri dan lingkungan fisik/psikologis dimana seorang itu bekerja. Kompensasi finansial adalah kepuasan yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri dapat diberikan oleh manajemen dalam bentuk tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian, dan kesempatan untuk maju. Kompensasi finansial (*financial compensation*) memiliki 2 (dua) bentuk, yaitu:
  - a. Secara langsung yang bentuknya berupa upah, gaji, komisi dan bonus.
  - b. Secara tidak langsung yang bentuknya berupa program asuransi kesehatan, bantuan sosial, tunjangan-tunjangan (pensiun, kesehatan, kesejahteraan sosial dan beasiswa), dan ketidakhadiran yang dibayar (liburan, hari-hari besar, sakit dan cuti hamil).

2. Kompensasi non-finansial (*non-financial compensation*) yaitu kepuasan yang diperoleh karyawan yang bersumber dari lingkungan fisik/psikologis dimana seorang bekerja yang dapat diberikan dalam bentuk kebijakan-kebijakan kerja yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan sekerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Siti Aisyah (2019:9-10), Tujuan kompensasi adalah: menghargai prestasi, menjamin keadilan gaji, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan<sup>[4]</sup>.

### Teori Kepemimpinan

Erjati Abas (2017:5), “Kepemimpinan itu alat untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin disini adalah merupakan individu yang memiliki program atau rencana yang bersama anggota kelompok berusaha untuk mencapai tujuan dari kelompok tersebut. Dari sini kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, kepemimpinan mengandung arti bahwa seorang pemimpin dapat memengaruhi orang lain agar lebih bekerja keras dalam tugasnya, atau mengubah kelakuan mereka”<sup>[5]</sup>. Syaiful Sagala (2018:57), “Inti kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut, sistem sosial dalam organisasi, dan variabel situasional lainnya”<sup>[6]</sup>. Dimana seseorang berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam organisasi dunia usaha, lembaga pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, organisasi pemerintahan, organisasi kemasyarakatan, atau keluarga, dan organisasi lainnya. Ketika seseorang berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, maka sedang berlangsung kepemimpinan. Setiap orang melakukan proses kepemimpinan dari waktu ke waktu, mengilhami, berdedikasi dimana pemimpin itu mendedikasikan diri fokus pada menjamin semua pekerjaan dilaksanakan sesuai standar kualitas yang ditentukan. Hasil penelitian para praktisi dan para pakar mengenai konsep dan makna kepemimpinan pada dasarnya menekankan bahwa kepemimpinan adalah:

1. Proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif;
2. Sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah kepemimpinannya;
3. Hubungan yang ada dalam diri orang atau seorang pemimpin;
4. Seseorang yang memiliki para pengikut;
5. Kemampuan menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusias;
6. Menggunakan wewenang dan kekuatan membuat keputusan;
7. Hubungan kekuasaan dengan anggota kelompok untuk menentukan pola perilaku; dan
8. Fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya melaksanakan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan.

Syaiful Sagala (2018:121), Tantangan global paling merisaukan adalah sikap SDM terbaik dalam organisasi yang menyatakan dalam dirinya aku akan bekerja dalam perusahaan atau organisasi ini bila aku mendapatkan kebahagiaan, keahlianku dihargai dan dimanusiakan. Tetapi jika penghargaan terhadap keahlianku tidak kudapatkan, maka aku akan membawa keahlianku ke tempat lain yang mampu dan bersedia menghargai keahlianku. “Kepemimpinan merupakan pertukaran sosial antara pemimpin dan pengikut untuk mendapatkan sesuatu”. Pemimpin mendapatkan status, *privilege*, dan otoritas sehingga pemimpin mempunyai pengaruh dan martabat. Adapun pengikut mendapatkan kenyamanan, keamanan, kesejahteraan dan lainnya sebagai bagian dari pengaruh pemimpinnya dalam organisasi mereka mendedikasikan dirinya<sup>[6]</sup>.

### Teori Disiplin Kerja

Fahmi (2016b:42), “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. “Disiplin kerja adalah adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”<sup>[7]</sup>. Amiruddin, SE, M.Si (2020:25), “Disiplin kerja adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki olehnya dalam bekerja di institusi tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya”<sup>[8]</sup>. Sinambela (2016:335) menjelaskan bahwa, “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan”<sup>[9]</sup>. Sinambela (2016:338), Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu sebagai berikut<sup>[9]</sup>:

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru di luar hukuman, artinya menghindarkan hukuman secara fisik, dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin yang dilakukan dengan cara memberikan hukuman secara langsung yaitu penegakan kedisiplinan yang akan dilakukan oleh atasan terhadap

bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan bawahan tersebut.

3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu suatu pemahaman tentang bagaimana para karyawan untuk mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan itu sendiri dan akan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin serta mau bertanggung jawab atas segala perbuatan yang telah dilakukannya.

Sinambela (2016:344), Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin, yaitu <sup>[9]</sup>:

1. Pemberian peringatan, pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja maka perlu diberikan surat peringatan yang pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan tersebut adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari akan pelanggaran yang telah dilakukan.
2. Pemberian sanksi harus segera, pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
3. Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai melanggar disiplin kerja yaitu harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai tersebut sadar akan kesalahannya dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan pada perusahaan.
4. Pemberian sanksi harus *impersonal*, pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya yaitu agar semua pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku bagi semua pegawai dengan pemberian sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Sinambela (2016:354), Terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut<sup>[9]</sup>:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian atau pemecatan

Dengan demikian, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu institusi dikarenakan tanpa adanya dukungan dari disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi pimpinan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mencerminkan besarnya pula rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik atau tinggi, maka akan mampu mencapai efektif kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

### Teori Kinerja Pegawai

Sinambela (2016:483), “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan” <sup>[9]</sup>. Wibowo (2015:7), “Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dipekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya” <sup>[10]</sup>. Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan (gaji), kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, dan sarana prasarana <sup>[11]</sup>.

### Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Oki Dwi Cahyo (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi).	Variabel : Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ), Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Pegawai (Y).  Jumlah populasi = 30 orang Jumlah sampel = 30 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	La Ode Musran (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Asisten Deputi Urusan Perdesaan Deputi Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia.	Variabel : Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Kinerja Pegawai (Y).	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

			Jumlah populasi = 40 orang Jumlah sampel = 40 orang	
3.	Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Variabel : Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Kinerja Karyawan (Y).  Jumlah populasi = 45 orang Jumlah sampel = 45 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Hipotesis**

Imam (2016:106), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya dengan penelitian ilmiah” [15]. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
4. Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.

**3. METODE PENELITIAN**

Lokasi Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan berada di Jl. Pekong No. 31, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20157. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 30 September 2020.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap bagian tata usaha di Tingkat SD Swasta Swasta Methodist-4, Medan dengan jumlah pegawai sebanyak 6 orang pegawai tetap bagian tata usaha. Pada penelitian ini, populasi di institusi ini adalah 6 orang pegawai sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di institusi.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

1. Wawancara (*Interview*).  
Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil” [16]. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan bagian personalia untuk memperoleh informasi mengenai Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*).  
Sugiono (2016:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden” [16]. Teknik daftar pertanyaan ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
3. Studi dokumentasi.  
Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang” [16]. Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas**

Ce Gunawan (2020:88), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner” [17]. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

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

Keterangan:

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel:
  - a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
  - b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
2. Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05:
  - a. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
  - b. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
  - c. Jika nilai sig. (*2-tailed*) > 0,05, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

### Uji Reliabilitas

Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran” [18]. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*.

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

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### Uji Normalitas

Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)” [19]. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi” [19]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai 0,05:

1. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel

*independent* dengan variabel *dependent*.

2. Jika nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

### Uji Heterokedastisitas

Singgih (2017:50), “Uji heterokedastitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”<sup>[20]</sup>. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
2. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (*sig.*) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (*sig.*) < 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”<sup>[21]</sup>. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai (*dependent variabel*)
- X<sub>1</sub> = Kompensasi (*independent variabel*)
- X<sub>2</sub> = Kepemimpinan (*independent variabel*)
- X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
- A = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien untuk variabel Kompensasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien untuk variabel Kepemimpinan
- b<sub>3</sub> = Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja
- e = Persentase kesalahan (5%)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”<sup>[21]</sup>. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R<sup>2</sup> sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus<sup>[22]</sup>:

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

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- r<sup>2</sup> = R Square

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”<sup>[21]</sup>. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (*sig.*), yaitu:
  - a. Jika nilai signifikansi (*sig.*) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b. Jika nilai signifikansi (*sig.*) > probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, yaitu:
  - a. Jika nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### Uji Secara Simultan (Uji f)

Priyatno (2016:99), "Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak" [21].

$$f_{hitung} = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)/(n-K)}$$

Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinasi  
 N = Jumlah sampel  
 K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output* Anova, yaitu:
  - a. Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Artinya, Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) bagian Tata Usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
  - b. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Artinya, Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) bagian Tata Usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
2. Berdasarkan perbandingan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , yaitu:
  - a. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Artinya, Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) bagian Tata Usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
  - b. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Artinya, Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) bagian Tata Usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Singkat Institusi

Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan merupakan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan memiliki kantor yang berada di Jl. Pekong No. 31, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20157. Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan ini berdiri sejak tahun 1970 yang awalnya hanya institusi pendidikan kecil yang dulunya cuma memiliki sedikit pegawai bagian tata usaha karena perkembangan pembangunan, pendidikan dan perekonomian di kota Medan dan sekitarnya yang maju dan pesat, maka secara otomatis pendidikan di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan semakin meningkat/mengalami perubahan menjadi lebih baik. Karena banyaknya peningkatan menyebabkan pimpinan memperluas dan mengembangkan institusinya dengan menambah pegawai. Saat ini jumlah pegawai bagian tata usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan, Medan ada 6 orang. Adapun Visi dari Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan adalah, "Mewujudkan kehidupan anak-anak Bangsa Indonesia yang cerdas, sehat akal budi, jasmani dan rohani serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". Adapun Misi dari Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan, yaitu:

1. Turut berpartisipasi aktif terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah, guna meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Melengkapi segala sarana dan prasarana yang mendukung terlaksananya Kegiatan Belajar Mengajar dengan baik.
3. Mendorong orangtua dan masyarakat agar berpartisipasi aktif pada pendidikan, guna mendukung peningkatan mutu pendidikan yang ada di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
4. Menjalin hubungan yang harmonis diantara warga sekolah, orangtua dan masyarakat sekitar Polonia Medan.
5. Melakukan kerjasama dengan masyarakat, dunia usaha/industri dan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam arti luas.
6. Mencoba menghimpun dana dari para anggota, partisipan, donator, sumber lainnya yang tidak mengikat, demi kemajuan mutu pendidikan khususnya di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.

**Hasil Penelitian**  
**Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas sebanyak 6 pegawai bagian tata usaha di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan, Medan. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.657	.186	.186	-.525	.131	.186	-.766	-.097	.228
	Sig. (2-tailed)		.157	.725	.725	.285	.804	.725	.076	.855	.663
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.2	Pearson Correlation	.657	1	.707	.707	-.500	.500	.000	-.857 <sup>*</sup>	-.369	.244
	Sig. (2-tailed)	.157		.116	.116	.312	.312	1.000	.029	.471	.642
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.3	Pearson Correlation	.186	.707	1	1.000 <sup>**</sup>	.000	.707	.333	-.243	.174	.640
	Sig. (2-tailed)	.725	.116		.000	1.000	.116	.519	.643	.742	.171
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.4	Pearson Correlation	.186	.707	1.000 <sup>**</sup>	1	.000	.707	.333	-.243	.174	.640
	Sig. (2-tailed)	.725	.116	.000		1.000	.116	.519	.643	.742	.171
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.5	Pearson Correlation	-.525	-.500	.000	.000	1	.500	.707	.686	.739	.557
	Sig. (2-tailed)	.285	.312	1.000	1.000		.312	.116	.132	.094	.251
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.6	Pearson Correlation	.131	.500	.707	.707	.500	1	.707	-.171	.369	.800
	Sig. (2-tailed)	.804	.312	.116	.116	.312		.116	.745	.471	.056
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.7	Pearson Correlation	.186	.000	.333	.333	.707	.707	1	.243	.870 <sup>*</sup>	.935 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.725	1.000	.519	.519	.116	.116		.643	.024	.006
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.8	Pearson Correlation	-.766	-.857 <sup>*</sup>	-.243	-.243	.686	-.171	.243	1	.633	.131
	Sig. (2-tailed)	.076	.029	.643	.643	.132	.745	.643		.177	.804
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X1.9	Pearson Correlation	-.097	-.369	.174	.174	.739	.369	.870 <sup>*</sup>	.633	1	.797
	Sig. (2-tailed)	.855	.471	.742	.742	.094	.471	.024	.177		.058
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Total_X1	Pearson Correlation	.228	.244	.640	.640	.557	.800	.935 <sup>**</sup>	.131	.797	1
	Sig. (2-tailed)	.663	.642	.171	.171	.251	.056	.006	.804	.058	
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

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

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

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Gaji yang saya dapat sesuai dengan jabatan/posisi pegawai.	0,228	0,811	Tidak Valid
2.	Pegawai mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan pimpinan.	-0,244	0,811	Tidak Valid



	Sig. (2-tailed)	.017	.275	.094	1.000	1.000	.275	.047	.000		.012	.012	.000	.000	.000	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X2.10	Pearson Correlation	.766	.608	.728	.263	.263	.365	.928**	.910*	.910*	1	.862*	.910*	.910*	.910*	.964**
	Sig. (2-tailed)	.076	.201	.101	.615	.615	.477	.007	.012	.012		.027	.012	.012	.012	.002
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X2.11	Pearson Correlation	.856*	.608	.952**	-.263	-.263	.365	.928**	.910*	.910*	.862*	1	.910*	.910*	.910*	.943**
	Sig. (2-tailed)	.030	.201	.003	.615	.615	.477	.007	.012	.012	.027		.012	.012	.012	.005
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X2.12	Pearson Correlation	.891*	.535	.739	.000	.000	.535	.816*	1.000*	1.000*	.910*	.910*	1	1.000*	1.000*	.980**
	Sig. (2-tailed)	.017	.275	.094	1.000	1.000	.275	.047	.000	.000	.012	.012		.000	.000	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X2.13	Pearson Correlation	.891*	.535	.739	.000	.000	.535	.816*	1.000*	1.000*	.910*	.910*	1.000*	1	1.000*	.980**
	Sig. (2-tailed)	.017	.275	.094	1.000	1.000	.275	.047	.000	.000	.012	.012	.000		.000	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X2.14	Pearson Correlation	.891*	.535	.739	.000	.000	.535	.816*	1.000*	1.000*	.910*	.910*	1.000*	1.000*	1	.980**
	Sig. (2-tailed)	.017	.275	.094	1.000	1.000	.275	.047	.000	.000	.012	.012	.000	.000		.001
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Total_X2	Pearson Correlation	.880*	.597	.808	.039	.039	.451	.912*	.980**	.980**	.964**	.943**	.980**	.980**	.980**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.211	.052	.941	.941	.370	.011	.001	.001	.002	.005	.001	.001	.001	
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

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

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Pengaturan jadwal kerja pegawai diatur dengan baik oleh pimpinan.	0,880	0,811	Valid
2.	Pimpinan memberikan arahan agar pegawai bisa bekerja dengan sungguh-sungguh.	0,597	0,811	Tidak Valid
3.	Pimpinan mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja.	0,808	0,811	Tidak Valid
4.	Pimpinan selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan dan tujuan sekolah.	0,039	0,811	Tidak Valid
5.	Pimpinan percaya bahwasanya pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan sekolah.	0,039	0,811	Tidak Valid
6.	Pimpinan bersikap ramah terhadap pegawai.	0,451	0,811	Tidak Valid
7.	Pimpinan membantu memberikan masukan atas permasalahan yang dialami pegawai dalam bekerja.	0,912	0,811	Valid
8.	Pimpinan membantu pegawai dalam mengembangkan potensi diri.	0,980	0,811	Valid
9.	Pimpinan dapat menyampaikan informasi dalam rapat secara baik.	0,980	0,811	Valid
10.	Pegawai merasa pimpinan mampu mengapresiasi ide-ide pegawai.	0,964	0,811	Valid
11.	Pimpinan memberikan pujian terhadap pegawai atas pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan sekolah.	0,943	0,811	Valid

12.	Selama rapat, pimpinan dapat memandu jalannya rapat dengan baik.	0,980	0,811	Valid
13.	Pimpinan dapat membina pegawainya dengan baik dalam pencapaian tujuan kerja.	0,980	0,811	Valid
14.	Pimpinan membantu memecahkan permasalahan pegawai dengan baik dalam bekerja.	0,980	0,811	Valid

**Penjelasan Tabel 3:** Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,811 dapat disimpulkan bahwa: 9 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dinyatakan *valid* dan 5 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dinyatakan tidak *valid*.

**Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.548	.600	.581	.894*	.316	.447	.447	.716
	Sig. (2-tailed)		.261	.208	.226	.016	.541	.374	.374	.109
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.2	Pearson Correlation	.548	1	.730	.910*	.408	.866*	.816*	.816*	.915*
	Sig. (2-tailed)	.261		.099	.012	.422	.026	.047	.047	.010
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.3	Pearson Correlation	.600	.730	1	.914*	.745	.316	.745	.745	.883*
	Sig. (2-tailed)	.208	.099		.011	.089	.541	.089	.089	.020
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.4	Pearson Correlation	.581	.910*	.914*	1	.557	.657	.928**	.928**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.226	.012	.011		.251	.157	.007	.007	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.5	Pearson Correlation	.894*	.408	.745	.557	1	.000	.333	.333	.641
	Sig. (2-tailed)	.016	.422	.089	.251		1.000	.519	.519	.171
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.6	Pearson Correlation	.316	.866*	.316	.657	.000	1	.707	.707	.679
	Sig. (2-tailed)	.541	.026	.541	.157	1.000		.116	.116	.138
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.7	Pearson Correlation	.447	.816*	.745	.928**	.333	.707	1	1.000**	.907*
	Sig. (2-tailed)	.374	.047	.089	.007	.519	.116		.000	.012
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X3.8	Pearson Correlation	.447	.816*	.745	.928**	.333	.707	1.000**	1	.907*
	Sig. (2-tailed)	.374	.047	.089	.007	.519	.116	.000		.012
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Total_X3	Pearson Correlation	.716	.915*	.883*	.981**	.641	.679	.907*	.907*	1
	Sig. (2-tailed)	.109	.010	.020	.001	.171	.138	.012	.012	
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6

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

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

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang pegawai itu miliki.	0,716	0,811	Tidak Valid
2.	Pimpinan memberi contoh yang baik dalam bekerja.	0,915	0,811	Valid



Total_Y	Pearson Correlation	.711	.761	.978**	.978**	.711	.978**	.978**	.978**	.978**	.761	1
	Sig. (2-tailed)	.113	.079	.001	.001	.113	.001	.001	.001	.001	.079	
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sesuai dengan harapan pimpinan.	0,711	0,811	Tidak Valid
2.	Dengan bekerja secara teliti, pegawai dapat memenuhi harapan kerja pimpinan.	0,761	0,811	Tidak Valid
3.	Pegawai terampil dalam bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang dijalani.	0,978	0,811	Valid
4.	Pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan ruangan kerja.	0,978	0,811	Valid
5.	Pencapaian kerja yang pegawai hasilkan sudah sesuai dengan harapan pimpinan.	0,711	0,811	Tidak Valid
6.	Pegawai menjalankan instruksi dari atasan dengan baik.	0,978	0,811	Valid
7.	Pegawai berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja.	0,978	0,811	Valid
8.	Pegawai selalu berhati-hati dalam bekerja.	0,978	0,811	Valid
9.	Pegawai datang tepat waktu ke tempat kerja.	0,978	0,811	Valid
10.	Pegawai dapat bekerja sama dengan baik bersama dengan rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja.	0,761	0,811	Tidak Valid

**Penjelasan Tabel 5:** Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,811 dapat disimpulkan bahwa: 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan *valid* dan 4 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan tidak *valid*.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	9

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 6:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 9 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,697 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-9 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah reliabel atau konsisten.

**Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	14

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 7:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 14 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,953 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-14 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah reliabel atau konsisten.

**Tabel 8 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 8:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 8 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,933 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah reliabel atau konsisten.

**Tabel 9** Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

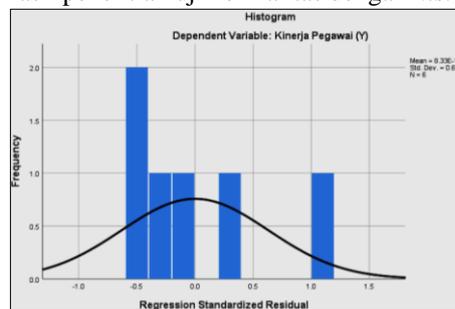
**Penjelasan Tabel 9:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,938 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel atau konsisten.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak.

Pengujian asumsi klasik terdiri:

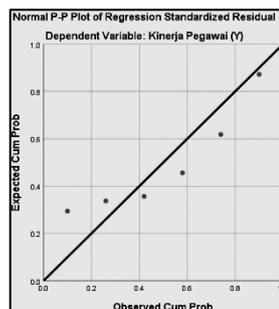
1. Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:



**Gambar 1** Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Gambar 1:** Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



**Gambar 2** Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Gambar 2:** Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 10** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.24197652

Most Extreme Differences	Absolute	.236
	Positive	.236
	Negative	-.196
Test Statistic		.236
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah  $0,200 > 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Kompensasi (X1)	Between Groups	(Combined)	83.333	3	27.778	.992	.537
		Linearity	10.074	1	10.074	.360	.610
		Deviation from Linearity	73.259	2	36.630	1.308	.433
	Within Groups		56.000	2	28.000		
	Total		139.333	5			

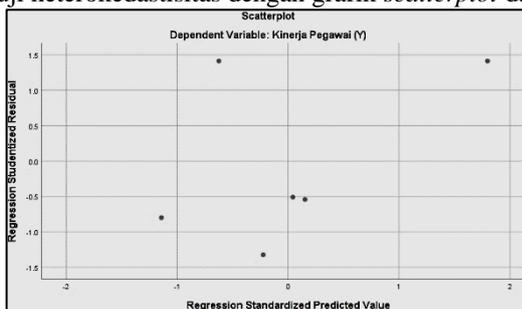
a. No variance within groups - statistics for Kinerja Pegawai (Y) * Kepemimpinan (X2) cannot be computed.			

a. No variance within groups - statistics for Kinerja Pegawai (Y) * Disiplin Kerja (X3) cannot be computed.			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 11: Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar  $0,433 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Homokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Gambar 3:** Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda**

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.

**Tabel 12 Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.198	34.613		1.190	.356
	Kompensasi (X1)	-.043	.931	-.030	-.046	.967
	Kepemimpinan (X2)	-.429	.587	-.798	-.731	.541
	Disiplin Kerja (X3)	.839	.904	1.087	.928	.451

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

**Penjelasan Tabel 12:** Di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 41.198 + (- 0.043) + (- 0.429) + 0.839 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 41.198. Artinya, jika nilai Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dianggap bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan bernilai 41.198.
2. Koefisien X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) = -0,043. Artinya, variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,043 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar -0,043.
3. Koefisien X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) = -0,429. Artinya, variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,429 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar -0,429.
4. Koefisien X<sub>3</sub> (b<sub>3</sub>) = 0,839. Artinya, variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,839 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,839.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary* dan tertulis *R Square*.

**Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	-.614	6.707

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

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

**Penjelasan Tabel 13:** Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,354 yang artinya sebesar 35,4% variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menjelaskan Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor fasilitas, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.362	3	16.454	.366	.789 <sup>b</sup>
	Residual	89.972	2	44.986		
	Total	139.333	5			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 14:** Diketahui nilai Fhitung 0,366 < Ftabel 9,28, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima maka Kompensasi (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 15. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.198	34.613		1.190	.356
	Kompensasi (X1)	-.043	.931	-.030	-.046	.967
	Kepemimpinan (X2)	-.429	.587	-.798	-.731	.541
	Disiplin Kerja (X3)	.839	.904	1.087	.928	.451
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 15:**

1. Untuk variabel Kompensasi nilai thitung -0,046 < ttabel 4,30 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
2. Untuk variabel Kepemimpinan nilai thitung -0,731 < ttabel 4,30 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.  
Untuk variabel Disiplin Kerja nilai thitung 0,928 > ttabel 4,30 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Tingkat SD Swasta Methodist-4 Medan.
5. Sebesar 35,4% variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor fasilitas, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan institusi tersebut perlu lebih memperhatikan pemberian gaji yang diberikan kepada para pegawai guna meningkatkan kinerja, kepuasan, dan memotivasi para pegawai agar semangat dalam bekerja. Dengan

- memperbaiki permasalahan kompensasi yang terjadi saat ini, bisa dilaksanakan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerja pegawai dan sesuai dengan perjanjian kerja antara pimpinan dan pegawai.
2. Diharapkan institusi tersebut perlu lebih mengembangkan dan memajukan potensi lebih yang dimiliki oleh para pegawai, terutama yang memiliki kontribusi lebih bagi institusi. Pimpinan bisa melakukannya dengan merekomendasikan pegawai yang berprestasi dengan mengikuti pelatihan guna pengembangan karir para pegawainya.
  3. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja agar tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis agar dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan tepat waktu agar terbentuk kinerja pegawai yang baik.
  4. Diharapkan pimpinan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor fasilitas, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya agar kinerja pegawai di institusi tersebut dapat meningkat dengan lebih signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.
- [2] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.
- [3] Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2018.
- [4] Siti Aisyah, *Kompensasi dan Komitmen Guru*, Pontianak: PGRI Prov. Kalbar, 2019.
- [5] Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.
- [6] Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [7] Irham Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016 (b), Cetakan Ketiga.
- [8] Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, 2019, pp. 25.
- [9] Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [10] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh.
- [11] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [12] Oki Dwi Cahyo, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)", *Jurnal Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2015.
- [13] La Ode Musran, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Asisten Deputi Urusan Perdesaan Deputi Pengembangan Daerah Khusus Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia", *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang Tangerang Selatan*, 2016.
- [14] Catherine Nathania, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung*, 2016.
- [15] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [17] Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- [18] Minar Ferichani, *Hedonisme Preferensi Dalam Mengonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.
- [19] Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [20] Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [21] Duwi Priyatno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2016, Cetakan Ke-1.
- [22] Maulana, *Statistika Dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016, Cetakan Ke-1.