

**PENGARUH PENGETAHUAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA
DINAMIK NUSANTARA AIR TIRIS**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD RIFKI ANUGERAH

NIM : 11771100022



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTASI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024 H/1445 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENGETAHUAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA
DINAMIK NUSANTARA AIR TIRIS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

MUHAMMAD RIFKI ANUGERAH

NIM : 11771100022



UIN SUSKA RIAU

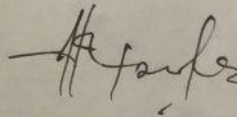
UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTASI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024 H/1445 M**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RIFKI ANUGERAH
NIM : 11771100022
KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
JUDUL : PENGARUH PENGETAHUAN, DISIPLIN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA AIR
TIRIS

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

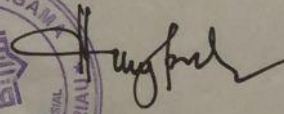


Dr HARIZA HASYIM S.E. M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

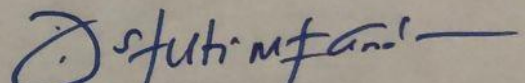
MENGETAHUI,

DEKAN




Dr. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, S.E., MM
NIP. 19720513200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

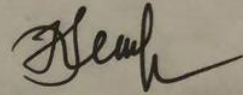
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

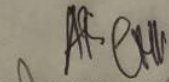
Nama : Muhammad Rifki Augerah
NIM : 11771100022
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris
Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003



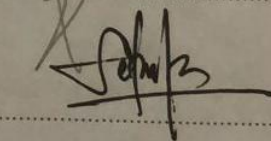
Sekretaris
Ari Nur Wahidah, SE, MM
NIP. 19780105 200710 2 002



Penguji I
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003



Penguji II
Sehani, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : Muhammad Rifki Anugerah
NIM : 11771100022
Tempat/Tgl.Lahir : Air Tiris, 19 Juli 1999
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantera Air Tiris

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juni 2024
Membuat Pernyataan



METERAI
TEMPEL
1286AALX240238825

Munamamu Rifki Anugerah
NIM. 11771100022

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PENGETAHUAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA AIR TIRIS

Oleh:

MUHAMMAD RIFKI ANUGERAH

NIM : 11771100022

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang di PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.yang termasuk dalam *non probability sampling*. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, kemudian variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, selanjutnya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, dan variabel pengetahuan, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

Kata Kunci: Pengetahuan, Disiplin, Kompensasi, Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, DISCIPLINE AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CAPELLA
DYNAMICS OF THE AIR TIRIS**

By:

MUHAMMAD RIFKI ANUGERAH
NIM : 1177110022

The aim of this research is to find out the influence of knowledge, discipline and compensation on employee performance at PT. Capeella Dinamik Nusantara Air Tiris. In this research, the samples were all 50 employees at PT. Capeella Dinamik Nusantara Air Tiris, which is included in non-probability sampling. The data analysis in this research is quantitative using the multiple linear regression method. Based on the results of this research, it shows that the knowledge variable partially has a significant effect on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, then the discipline variable partially has a significant effect on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, then the compensation variable partially has a significant effect on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, and the variables of knowledge, discipline and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

Keywords : Knowledge, Discipline, Compensation, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillah, puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesehatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu Shalawat beserta salam juga dikirim kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu bentuk karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Manajemen S.1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segalakerendahan hati penulis mengharapkan menerima kritikan dan sambutan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Terima kasih Kepada Ayahanda dan Ibunda dan kedua adinda saya yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Ibu Astuti Melinda. SE. MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Dr Hariza hasyim SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita
 7. Terima kasih kepada keluarga tercinta, terhusus kepada Istri yang dicintai dan Ananda saya yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
 8. Terima kasih kepada PT. Capella Dinamik Nusantara Air tiris yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 9. Teman - teman seperjuangan Manajemen C'17, dan MSDM C, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kitaakan terjalin selamanya.
 10. Terima Kasih atas dukungan Dari Rekan Grup lele squad yang telah memberikan support sampai ke sejauh ini.
Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat berlasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat

Pekanbaru, 05 Juni 2024

Muhammad Rifki Anugerah
11771100022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 kinerja Karyawan	9
2.2 pengetahuan.....	14
2.3 disiplin.....	17
2.4 Kompensasi	19
2.5 Pandangan islam.....	21
2.6 Penelitian Relavan.....	24
2.7 hipotesis.....	28
2.8 Kerangka penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. jenis penelitian	31
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	31
3.3. Populasi	31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4. Sampel.....	32
3.5. Definisi operasional variable dan pengukuran.....	32
3.6. Jenis dan sumber data	34
3.7. Teknik Pengumpulan Data	35
3.8. Teknik Analisis Data.....	35
3.9. Regresi linear berganda.....	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. profil perusahaan.....	41
4.2. Sejarah dan perkembangan perusahaan	42
4.3. Visi dan misi	43
4.4. Struktur organisasi Perusahaan	43
4.5. Bidang usaha Perusahaan.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. hasil penelitian	45
5.2. pembahasan.....	63
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	66
6.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

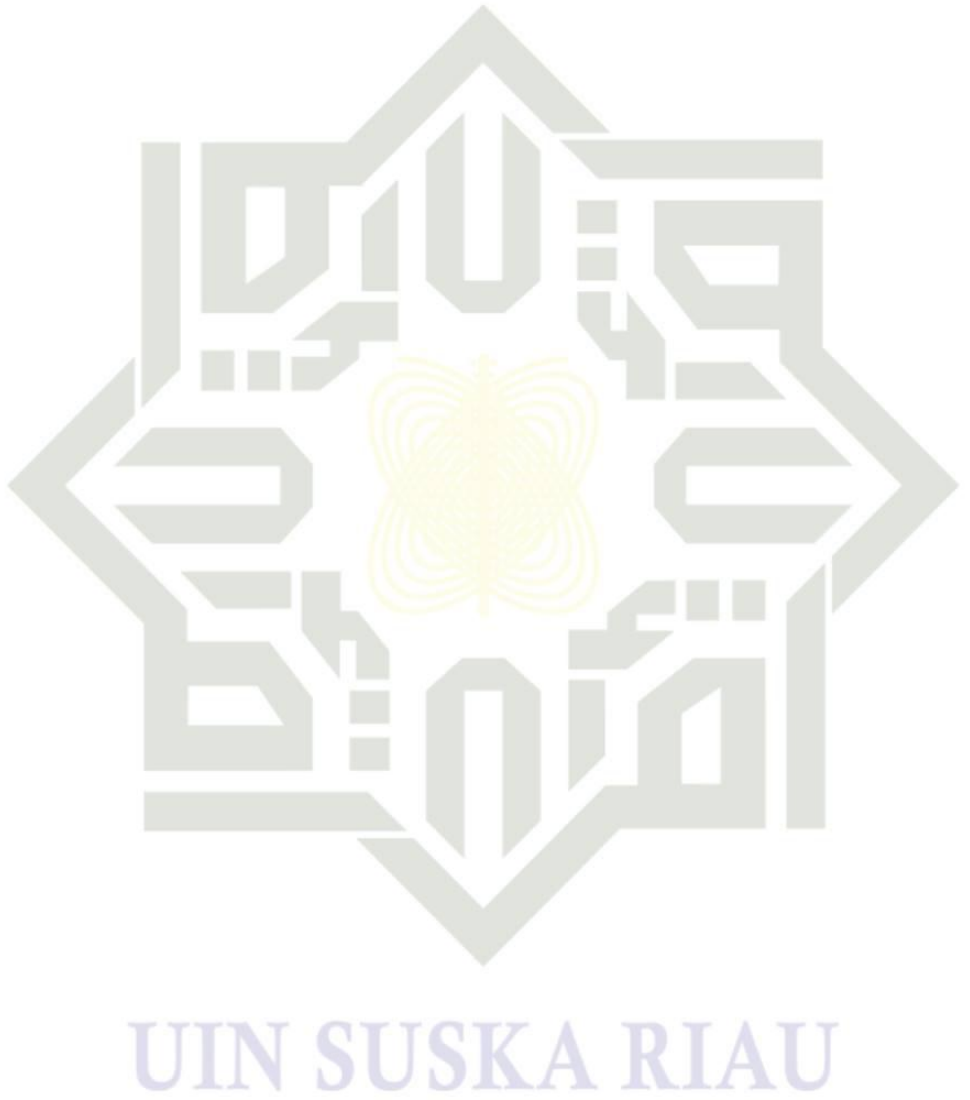
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variable, Indikator Dan Skala	
Pengukuran.....	33
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel IV.5 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel V. 5 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	47
Tabel V.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap	
Kinerja karyawan	49
Tabel V.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan	49
Tabel V.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap disiplin	51
Tabel V.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	52
Tabel V.10 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel V.11 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel V.12 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel V,13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel V. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel V. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel V. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60
Tabel V. 17 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	60
Tabel V. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 kerangka pikir penelitian	30
---	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dengan pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perseorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan pegawainya seperti kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawai yang antara lain pemberian gaji, kompensasi, dan penghargaan prestasi lain. Perusahaan juga tetap harus membangun dan meningkatkan kinerja karyawan dalam sehingga terbentuk suatu manajemen yang baik.

Salah satu indikator yang disebut oleh **Setiawan & Dewi (2014)** untuk indikator kinerja yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan dan kepuasan kerja. Sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif. Sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendapatkan pencapaian kinerja perusahaan yang baik maka manajemen pada pelaksanaannya melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya penilaian kinerja karyawan terdiri dari turunan sasaran program kerja yang telah dibuat oleh perusahaan hal dimaksud bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Keberhasilan tingkat kinerja juga dipengaruhi beberapa faktor yaitu dengan mengedepankan pengetahuan, disiplin dan kompensasi dalam bekerja.

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut **Notoadmojo (2007)** mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga.

Menurut **Bautler (2003)** Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui Pendidikan. Sedangkan menurut **Sutirno (2014)** Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di Perusahaan.

Handoko (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut **Hasibuan (2010)** kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut **Jufrizen (2018)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2014)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Sedangkan menurut Menurut **Simamora (2004)** kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Hasil penelitian terdahulu oleh **Firdaus & Rinda (2019)** menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menyatakan bahwa dengan diterimanya gaji, tunjangan dan bonus tepat waktu serta dengan adanya fasilitas yang menjamin akan membuat para pegawai bekerja sesuai dengan targetnya. Selain itu, penelitian terdahulu oleh **Safriandi & Aginta (2016)** menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis penjualan sepeda motor honda, yang merupakan Langkah awal dari Perusahaan dalam bisnis transportasi. Selain menyalurkan sepeda motor honda melalui jaringan dealer, PT. Capella Nusantara juga menjual sepeda motor honda langsung ke konsumen, melalui *costumer group*, dan melalui instansi, serta kantor cabang/kantor pemasaran. Dengan pilihan type dan model lengkap, jaringan purna jual atau yang dikenal dengan AHASS (astra honda *authorizes service station*), siap untuk memberikan pelayanan servis yang terbaik kepada kosumen dengan mekanik-mekanik yang telah terlatih dan menempuh Pendidikan formal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Capella Nusantara. Terdapat beberapa permasalahan yang terdapat di PT. Capella Nusantara diantaranya adalah karyawan yang ada di PT. Capella Nusantara hanya terbatas pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya saja, karyawan kurang adanya inisiatif untuk melakukan tindakan tertentu yang dirasakan akan berdampak baik bagi perusahaan serta kedisiplinan kerja karyawan selama ini dirasakan belum maksimal. dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan mengalami penurunan, kondisi ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris”**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?
4. Apakah pengetahuan, disiplin dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara persial pengetahuan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara persial disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara persial kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengetahuan, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris ?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat praktis dan teoritis

1. Manfaat praktis, secara praktek, hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan / PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengetahuan, disiplin, dan kompensasi.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Pembaca, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada masalah serupa.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merencanakan strategi untuk memajukan perusahaan.
 - c. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas, serta sebagai sarana bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapat dalam proses perkuliahan.
 - d. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

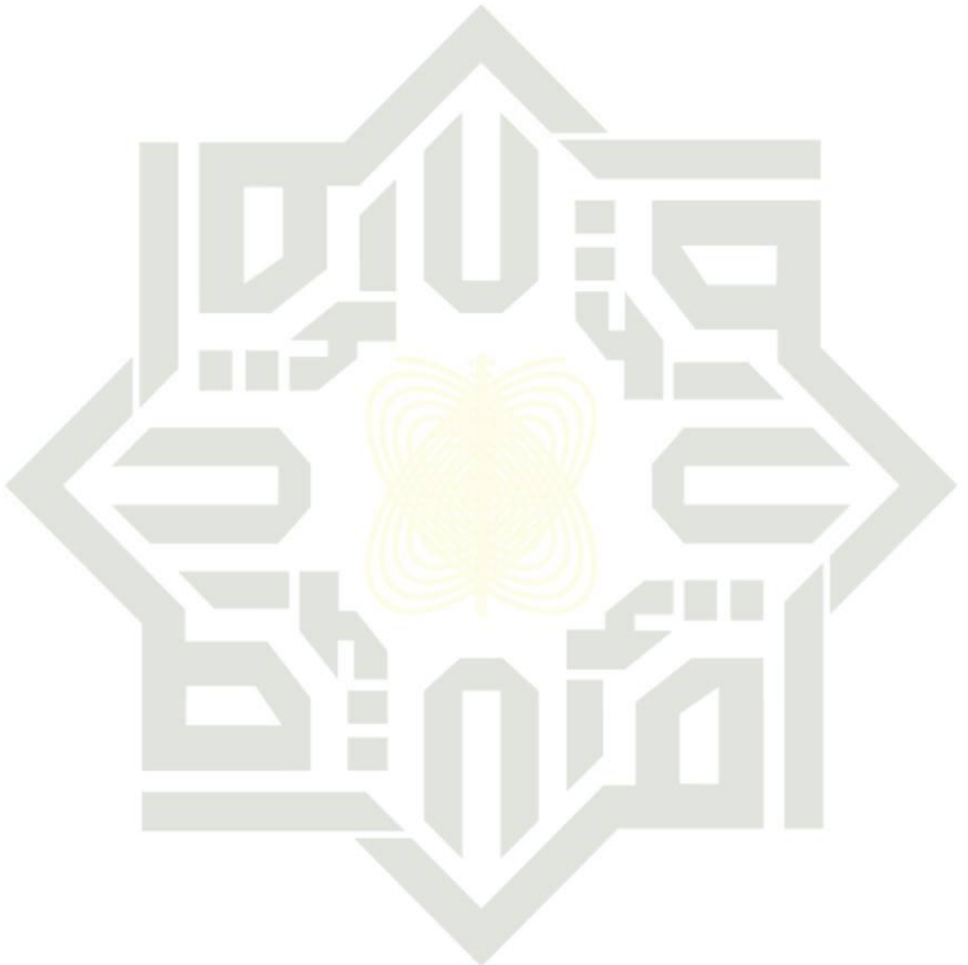
Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007) Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Lubis (2018) Istilah “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”. Yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang diproduksi oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan-tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja adalah suatu proses melalui kegiatan-egiatan karyawan dan hasil yang di-perolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira (2004) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan
- c. Keterampilan
- d. Motivasi
- e. Pengalaman
- f. Fasilitas kerja
- g. Lingkungan kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan

Segala usaha yang dilakuakn untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui Pendidikan

c. Keterampilan

Orang yang mempunyai pendidikan rendah, memiliki keterampilan yang kurang, begitu juga dengan orang yang memiliki pendidikan cukup tinggi tetapi masih mempunyai kinerja yang rendah. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara keterampilan dengan pengalaman kerja seorang individu.

d. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Suatu dorongan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat bagus. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinstik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, individu, situasional, dan konflik.

e. Fasilitas kerja

Merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

f. Pengalaman

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

g. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, polakomunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif memadai.

2.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Handoko (2005) Manfaat kinerja karyawan antara lain adalah :

- a. Untuk menganalisa dan mendorong efesiensi produksi
- b. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, dan
- c. Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memaknai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Dessler (2009)**, kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan kelayakan sehingga bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

c. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

d. Keandalan

Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

f. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan

2.2. Pengetahuan

2.2.1. Pengertian Pengetahuan

Menurut **Notoadmojo (2007)** mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga.

Menurut **Nick Bautler (2003)** Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui Pendidikan. Sedangkan menurut **Sutirno (2014)** Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di Perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah pembetulan pemikiran yang menghubungkan dengan pikiran orang lain berdasarkan pengalaman yang berulang-ulang.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Nisak (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain:

a. Faktor Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima informasi tentang obyek atau yang berkaitan dengan pengetahuan.

b. Faktor pekerjaan

Pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap proses mengakses informasi yang dibutuhkan terhadap suatu obyek.

c. Faktor pengalaman

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan seseorang akan hal tersebut.

d. Keyakinan Keyakinan

yang diperoleh oleh seseorang biasanya bisa didapat secara turun-temurun dan tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu, keyakinan positif dan keyakinan negatif dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Sosial budaya

Kebudayaan beserta kebiasaan dalam keluarga atau dalam suatu lingkungan kerja mempengaruhi pengetahuan, persepsi dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

2.2.3. Indikator Pengetahuan

Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)**

Adapun indikator- indikator adalah sebagai berikut:

- a. Berpikir analitis adalah kemampuan memahami situasi dengan merincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. Berpikir konseptual adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Berpikir konseptual bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3. Disiplin

2.3.1. Pengertian Disiplin

Handoko (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut **Hasibuan (2010)** kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut **Jufrizen (2018)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan/pegawai agar mampu untuk taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut **Handoko (2007)** disiplin kerja dibagi tiga, yaitu:

a. Disiplin Preventif

yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah

b. Disiplin Korektif

yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan

c. Disiplin Progresif

Yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja bertujuan agar dalam diri para karyawan mempunyai rasa disiplin sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

2.3.3. Indikator Disiplin

Rivai (2006), disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a. Ketepatan waktu dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

c. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

d. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.4. Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2014)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Sedangkan menurut Menurut **Simamora (2004)** kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari pengertian berikut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2. Dimensi dalam Kompensasi

Veitzhal, (2013) terdapat dua dimensi dalam kompensasi yaitu:

- a. Kompensasi Finansial langsung
kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerja yang terdiri atas pembayaran pokok gaji/upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, uang makan, perjalanan dinas, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif.
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung disebut juga tunjangan atau imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan, pakaian, rumah dan kendaraan. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, ataupun cuti hamil.

2.4.3. Indikator Kompensasi

Menurut **Mondy (2008)**, indikator kompensasi dapat dikalsifikasikan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

- a. Gaji/Upah Merupakan suatu penghargaan yang paling penting dalam suatu perusahaan, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja lepas berdasarkan jam kerja
- b. Fasilitas Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan memiliki prestasi dalam bekerja.

- c. Bonus Diberikan karena karyawan memiliki hasil kerja yang diberikan berdasarkan pada kebijakan Perusahaan
- d. Tunjangan Yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan.

2. Pandangan Islam Terkait Pengetahuan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris

2.5.1. Pandangan Pengetahuan Dalam Islam

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (QS. Al-Kahfi/18:7).

Menyuruh umatnya untuk mencari rizki tang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

2.5.2. Pandangan Pengetahuan Dalam Pandangan Islam

Allah telah meletakkan garis-garis besar sains dan ilmu pengetahuan dalam Alquran, manusia hanya tinggal menggali, mengembangkan konsep dan teori yang sudah ada, antara lain sebagaimana terdapat dalam QS. Ar-Rahman ayat 33 di bawah ini.

يَمْعَشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

Artinya: "Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan."

Ayat di atas pada masa empat belas abad yang silam telah memberikan isyarat secara ilmiah kepada bangsa Jin dan Manusia, bahwasanya mereka telah dipersilakan oleh Allah untuk mejelajah di angkasa luar asalkan saja mereka punya kemampuan dan kekuatan (sulthan). Kekuatan yang dimaksud di sini sebagaimana di tafsirkan para ulama adalah ilmu pengetahuan atau sains dan teknologi.

2.5.3. Pandangan Disiplin Dalam Pandangan Islam

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤٠﴾

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan

kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

2.5.4. Pandangan Kompensasi Terhadap Pandangan Islam

Ayat al-Qur’an menjelaskan tentang kompensasi sebagaimana dalam surat at-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-

Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun diakhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam islam, upah disebut ujah, upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6. Penelitian Relevan

1. Winarti Setyorini (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun” penelitian ini diperoleh bahwa diperoleh bentuk persamaan regresi : $Y = 8,163 + 0,803X$ dan besar persentase Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu pengetahuan adalah 75,9% sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian dan dibuktikan dengan hipotesis yang diuji t menghasilkan nilai thitung untuk variabel Pengetahuan sebesar 9,042 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,990. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa thitung > ttabel, sehingga dapat diambil keputusan menolak H0 dan menerima H1. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun..
2. Nugrahanum Illanisa (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung” dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui hasil pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dan juga diketahui persamaan struktur $Y = 15.265 + 0,668 X$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Usman Fauzi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda” Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
4. Adi Setiyawan (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Usaha Mikro Di Kabupaten Magelang)” Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan (knowledge) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan (skill) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil lainnya menunjukkan bahwa sikap (attitude) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Yusritha Labudo (2013) yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.
6. Rachma, Nabila Aufa (2022) Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif

Islam. *Undergraduate thesis*, IAIN Kudus. Hasil dari penelitian ini yaitu

- 1) Variabel pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Salim Sukses Sarana.
- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Salim Sukses Sarana.
- 3) Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Salim Sukses Sarana.

Berdasarkan uji f yang memberikan hasil pada nilai f hitung yaitu sebesar 21,623 yang mana lebih besar dari f tabel yaitu 2,71 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Secara keseluruhan variabel pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Miftahul Hayatun , Sri Ernawati (2022) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai” dapat diperoleh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, 2). disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, dan 3). kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi dan disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima
8. Jacklin Alice Tambuwun 2021, yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado “ Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71%. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $9,872 > 2,024$, yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh secara parsial. Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan reliabel, sehingga adanya dampak positif antara kedua variabel tersebut.
 9. Sisilia Naibaho, 2016 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado” Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 10. Dinda Dwi Atikah 2019, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi” dapat diperoleh Ada hubungan pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Tidak ada hubungan pengaruh signifikan ($0,305 < 0,05$) antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) antara kompensasi dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,013 < 0,05$) antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Tidak ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,165 < 0,05$) antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $0,09125 < \text{pengaruh langsung } 0,918$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $0,017082 < \text{pengaruh langsung } 0,146$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

2.7. Hipotesis

H1 : Diduga pengetahuan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarti Setyorini (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun”

H2 : Diduga disiplin berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris

Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahanum Illanisa (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung”

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris

Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda

H4 : Diduga pengetahuan, disiplin, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris

Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachma, Nabila Aufa (2022) Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Undergraduate thesis*, IAIN Kudus.

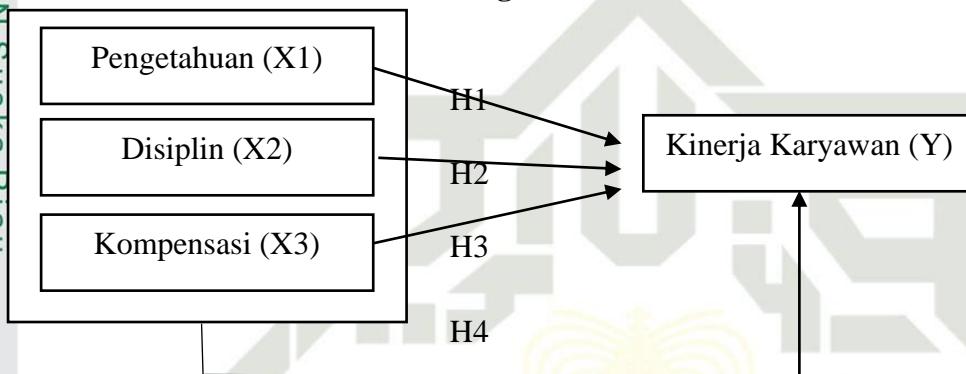
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8. Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan, landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Wibowo (2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Noor (2016) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variable-variabel penelitian dalam angka (*quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis, dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapat hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris yang beralamatkan di Desa Ranah Baru, Kec. Kampar, Kab. Kampar. Pelaksanaan penelitian dimulai dari tanggal 12 Maret-12 April 2024.

3.3. Populasi

Rahmani (2016) Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris sebanyak 50 karyawan yang bekerja di PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

3.4. Sampel

Menurut **Darmanah (2019)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Pada riset ini menggunakan metode *NonProbability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut **Sugiyono (2018)** *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Pada penelitian kali ini dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang di PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

3.5. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang di pakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian berdasarkan teori yaitu kinerja karyawan, pengetahuan,

disiplin, dan kompensasi. Berdasarkan teori maka definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel, Indikator Dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012)	1) Kualitas Kerja. 2) Produktivitas 3) Penegtahuan pekerjaan 4) Keandalan 5) Kehadiran 6) Kemandirian Menurut Dessler (2009)	Likert
Pengetahuan	Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di Perusahaan. Edy Sutirno (2014: 204)	1) Berpikir Analistis/Kritis 2) Berpikir Konseptual/Fakta 3) Keahlian kerja Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004)	Likert
Disiplin	kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2010:194)	1) Ketepatan waktu 2) Ketaatan terhadap standar kerja 3) Kepatuhan terhadap peraturan 4) Tingkat kewaspadaan 5) Bekerja etis Rivai (2006)	Likert
Kompensasi	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Hasibuan (2014:118)	1) Gaji/Upah 2) fasilitas 3) Bonus 4) Tunjangan Mondy (2008:4)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6. Jenis Dan Sumber Data

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Untuk data primer diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris. Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Adapun data sekundernya data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan, arsip-arsip (dokumen-dokumen, buku-buku referensi, jurnal, dan internet atau website serta literatur-literatur pustaka lainnya). Sumber data primer didapat dengan melakukan observasi di lokasi penelitian dan wawancara terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian yang terdiri dari karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Angket (Kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2016)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.7.2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi peneliti serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian. Peneliti mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, brosur maupun media internet.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpul dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu **Juliandi dan Irfan (2013)**. Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis ini dan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Pandjaitan dan Ahmad (2017) Analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi dalam artian tidak mencari atau menerangkan keterkaitan hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan atau penarikan kesimpulan untuk kepentingan tertentu

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji validitas

Ghozali (2016) Uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidak kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian data riset ini dengan menggunakan metode koefisien korelasi person correlation. Ketetapan sebuah instrument dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table maka dapat dinyatakan data tersebut valid. Namun jika r hitung lebih kecil dibandingkan dengan r table, maka dapat dinyatakan tidak valid (signifikan 5%).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2.2. Uji reliabilitas

Ghozali (2016) Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi suatu data dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui tingkat pengukuran yang diterapkan dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui konsistensi koefisien *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel. Kriteria instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha yang diperoleh lebih besar dibanding 0,60.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat yang harus diterapkan pada analisis regresi linear berganda. Untuk melakukan uji asumsi klasik ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.3.1. Uji Normalitas

Menurut **Pranata (2019)** “tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak” uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov $>0,05$, atau 0,01 maka asumsi normalitas terpenuhi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS 25 For windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.3.2. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2016) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji eksistensi hubungan linier yang sempurna diantara variabel independen pada regresi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi hubungan diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. Variabel yang menyebabkan adanya multikolonieritas dapat dideteksi dari perolehan nilai *tolerance* yang lebih besar disbanding 0,1 ($>0,1$) dan *Variance Inflation Factor* kurang dari 10, maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas.

Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam riset ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat menggunakan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi memperoleh nilai 5% menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas, akan tetapi jika tingkat signifikansi memperoleh nilai dibawah 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Regresi Linear Berganda

Menurut **Bawono. (2006)** Regresi linear berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya satu buah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dependen. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen akibat pengaruh dari nilai variabel *independent*.

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Ket :

- Y : Kinerja karyawan
 X1 : Pengetahuan
 X2 : Disiplin
 X3 : Kompensasi
 a : Nilai Konstanta

3.10. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara simultan uji F, pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta pengujian koefisien determinasi (R^2).

3.10.1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Sebaliknya, jika $F_{hitung} <$ F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.10.2. Uji T (Persial)

Uji t (parsial) yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- b. H_a ditolak dan H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2013) mengkonfirmasi bahwa koefisien determinasi diterapkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan model pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Air Tiris

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan sepeda motor Honda, yang merupakan langkah awal dari perusahaan dalam bisnis transportasi. Selain menyalurkan Sepeda Motor Honda melalui jaringan dealer. PT. Capella Dinamik Nusantara juga menjual sepeda Motor Honda langsung ke konsumen, melalui Customer Group, dan melalui Instansi, serta Kantor Cabang/Kantor Pemasaran. Dengan pilihan type dan model yang lengkap, jaringan puna jual atau yang dikenal dengan AHASS (Astra Honda Authorizes Service Station), siap untuk memberikan pelayanan servis yang terbaik kepada konsumen dengan mekanik-mekanik yang telah terlatih dan menempuh pendidikan formal sebagai mekanik Astra Honda, suku cadang asli Honda juga mudah didapatkan di Outlet/Part Shop. Dealer suku cadang asli khusus Honda yaitu HEPS (Honda Exclusive Part Shop) juga diciptakan untuk memudahkan konsumen mendapatkan suku cadang yang terjamin keasliannya.

PT. Capella Dinamik Nusantara menitik beratkan kepada kepuasan pelanggan dengan design Showroom Standar Modern, kebersihan yang terjaga dan pelayanan yang ramah pada setiap counter penjualan. Di damping itu untuk mengakomodir kebutuhan konsumen sepeda motor Honda secara kredit, Kantor Cabang/Kantor Pemasaran, dan juga jaringan dealer melayanipenjualan secara kredit dengan suku bunga yang kompetitif, biaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

administratif yang rendah dan pelayanan survey yang cepat melalui kredit dana sendiri dan melalui lembaga keuangan yang resmi. Dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan produk yang sudah terpercaya, maka produk sepeda motor Honda merupakan produk yang paling banyak diminati oleh konsumen Indonesia.

4. Sejarah dan Perkembangan PT. Capella Dinamik Nusantara

PT. Capella didirikan pada Tahun 1971 untuk pemasaran sepeda motor Honda di Palembang, usaha ini kemudian berkembang menjadi PT. Capella Medan, yang didirikan pada Tahun 1973, dengan kantor pusat di Medan. Seiring dengan perkembangan usaha/bisnis otomotif di Indonesia, PT. Capella Medan dipercaya oleh PT. Astra International untuk mengembangkan usahanya yang lebih luas, yaitu penjualan mobil, seperti Daihatsu, BMW, Isuzu, Nissan, Diesel Traktor Pertanian Kubota, dan dengan berbagai jenis suku cadang.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen, pada Tahun 1986 didirikan PT. Capella Dinamik Nusantara dengan Kantor Pusat di Medan, yang sebelumnya merupakan Honda Divisi pada PT. Capella Medan. Dengan demikian PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Capella Medan, khusus untuk menangani pemasaran sepeda motor Honda di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan Riau.

Selanjutnya pada Tahun 2003, Kantor Pusat Pemasaran PT. Capella Dinamik Nusantara didirikan di Provinsi Riau tepatnya di Kota Pekanbaru. Kemudian pada Tahun 2004 didirikan pula Kantor Cabang PT. Capella

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinamik Nusantara di Kabupaten Kampar, yakni Kecamatan Kampar Kiri tepatnya di Desa Lipatkain, dan berkembang di tempat-tempat yang lain yang ada di Propinsi Riau, seperti Desa Air Tiris dan Desa Kuok

4.3. Visi dan Misi PT. Capella Dinamik Nusantara

Visi dari PT. Capella Dinamik Nusantara adalah menjadi pemimpin pasar sepeda motor dalam distribusi, penjualan dan pelayanan purna jual. Sedangkan yang menjadi misi dari PT. Capella Dinamik Nusantara adalah menguasai wilayah pemasaran sehingga dapat memaksimalkan penjualan produk, menguasai pasar penjualan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen agar dapat mencapai visi dari PT. Capella Dinamik Nusantara.⁹ Slogan dari perusahaan PT. Capella Dinamik Nusantara adalah sistem manajemen yang efisien dan efektif, prioritas kepuasan konsumen, integritas, tanggung jawab, serta senantiasa berinovasi untuk terus belajar dan berkembang agar bisa menguasai pasar penjualan produk sepeda motor Honda, serta terbaik dalam bidangnya.

4.4. Struktur Organisasi PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Air Tiris

Struktur organisasi Kantor Cabang PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Air Tiris terdiri dari:

- a. Kepala Cabang, yang membawahi Supervisor Salles, Administrasi Kepala, dan Kepala Bengkel.
- b. Supervisor Salles membawahi Salles Marketing, dan Salles.
- c. Administrasi Kepala, membawahi Kasir dan Administrasi.

- d. Kepala Bengkel, membawahi Administrasi, Bagian Suku Cadang, Kasir, dan Mekanik.

Struktur organisasi tersebut merupakan struktur organisasi kantor cabang yang lebih kecil dari kantor pusat. Oleh karena itu terlihat lebih sederhana dan tidak terlalu banyak.

4.5. Bidang Usaha PT. Capella Dinamik Nusantara

PT. Capella Dinamik Nusantara, merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Capella Medan, khusus untuk menangani pemasaran sepeda motor Honda, dan sudah menyebar pada berbagai daerah yang ada di Indonesia. Bidang usaha dari PT. Capella Dinamik Nusantara antara lain adalah :

- a. Menjalankan usaha dalam bidang penjualan sepeda motor Honda dalam berbagai jenis dan type. PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran sepeda motor Honda, yang sudah berkembang pada seluruh wilayah dan daerah di Provinsi Riau.
- b. Menjalankan usaha dalam bidang jasa servis. PT. Capella Dinamik Nusantara juga memberikan jasa pelayanan purna jual, yakni jasa servis pada tempat-tempat AHASS yang sudah ditentukan pada setiap daerah, dengan mekanik yang handal dan bersertifikat.
- c. Menjalankan usaha dalam bidang suku cadang. PT. Capella Dinamik Nusantara juga menjalankan usaha dalam penyediaan suku cadang yang asli (astra), yang menjamin kualitas dan kenyamanan dari kendaraan, dan garansi dan jaminan yang sudah ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel pengetahuan, ditemukan bahwa variabel pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.
2. Dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin, ditemukan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.
3. Dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel kompensasi, ditemukan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.
4. Dari hasil uji simultan yang dilakukan ditemukan bahwa variabel pengetahuan, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi penulis sendiri diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal pengetahuan, disiplin dan kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan penelitian. penulis menyarankan hendaknya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
3. Bagi PT. Capella Dinamik Nusantara Air Tiris diharapkan agar lebih mengembangkan kinerja karyawan melalui pengetahuan, disiplin dan kompensasi dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap karyawan itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Setiyawan (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Usaha Mikro Di Kabupaten Magelang)
- Al-Qur’anul Karim. *Al-Qur’an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), h.141
- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h. 8
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Dinda Dwi Atikah 2019, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi
- Edy Sutirno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, (Jakarta:Kencana, 2014), h. 204
- Fahrul Nisak, *Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan*,(Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), h.36
- Fauzi Arif Lubis, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*, (Penelitian: Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018),h. 11
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (VII). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Undip.
- Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pesonalia*. (Jogjakarta: BPFE UGM, 2005), h.76,122

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi (Jakarta: Bumi Aksara,2007),h.184
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara J. Supranto, 2008, Statistik, Jakarta : Erlangga
- Jacklin Alice Tambuwun 2021, yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado
- Jurizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 405–424.
- Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), h.38
- Lestari A.S. (2021). Kinerja Karyawan. *Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung* 4(3). 6-7.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegoro. 2012. Perilaku Konsumen. Cetakan I. PT. Eresco Bandung, 1998.
- Miftahul Hayatun , Sri Ernawati (2022) yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai
- Nick Bantler, People and Competencies: Manusia dan Kompetensi, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2003), h.39
- Notoadmojo, Soekidjo.2005Me/O(7o/og/ Penelitian Kesehatan.Jakaita Penerbit buku rineka cipta.
- Nugrahanum Illanisa (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung
- Pandjaitan, D., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 210.
- Panata. (2019). *Pengaruh Harga, Tempat Dan Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Kaos Polos Pada Chang Kaos Pontianak*.
- Rachma, Nabila Aufa (2022) Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Undergraduate thesis*, IAIN Kudus
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Keperusahaan. Edisi Ke 2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI
- Safriandi, F., & Aginta, W. (2016). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurikom (Jurnal Riset Komputer)*, 3, 443–451.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Sisilia Naibaho, 2016 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016),h.199
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2007, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Tiara, Firdaus, Rinda. (2019) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hal 144-168
- Usman Fauzi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda
- Winarti Setyorini (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun
- Ysritha Labudo (2013) yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 lembar kuesioner

A. PENGANTAR

Dalam rangka untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau saya mengadakan penelitian guna penyusunan tugas akhir. Untuk itu diperlukan data dan informasi yang mendukung untuk melakukan penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini. Mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/ Ibu/ Saudara.

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon angket ini diisi seluruhnya oleh Bapak/Ibu/Saudara dengan jujur.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan dari pernyataan :
 - SS (5) = Sangat Setuju
 - S (4) = Setuju
 - KS (3) = Kurang Setuju
 - TS (2) = Tidak Setuju
 - STS (1) = Sangat Tidak Setuju
4. Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu menuliskan nama agar dalam pengisian tidak mengalami ketidaknyamanan

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Usia : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
3. Masa Kerja : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

ANGKET PENGETAHUAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	saya selalu percaya diri dalam menyampaikan ide/gagasan					
2	Saya memiliki kemampuan menghasilkan ide baru.					
3	sesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendiskusikan dengan rekan kerja saya.					
4	Saya selalu mengabaikan sesuatu yang tidak penting pada saat bekerja.					
5	Saya selalu membantu jika ada rekan kerjakesulitan dengan pekerjaannya.					
6	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					

ANGKET DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan					
2	Saya selalu taat terhadap jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan benar					
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang diberikan					
6	Saya selalu meminta ijin saat tidak masuk kerja					
7	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya selalu penuh perhitungan dalam melakukan pekerjaan					
9	Saya selalu menjaga prilaku dalam bergaul dengan sesama rekan kerja					
10	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh kejujuran					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ANGKET KOMPENSASI (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini					
3	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima					
4	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja/sesuai harapan					
5	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja					
6	Fasilitas yang diberikan sangat membantu dalam pelaksanaan kerja					
7	Setiap tahun saya selalu mendapat Tunjangan Hari Raya					
8	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa dihargai					

ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengutamakan hasil kerja yang baik dan memuaskan					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya selalu cekatan dalam bekerja agar pekerjaan cepat selesai					
4	Saya selalu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
6	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi					
7	Saya bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaan hingga tuntas					
8	Saya berani mengambil resiko terhadap hasil kerja yang saya lakukan					
9	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

10	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
11	Saya selalu bekerja dengan baik tanpa harus ada pengawasan					
12	Saya dapat dipercaya saat diberikan tanggungjawab dalam pekerjaan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner

PENGETAHUAN (X1)

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.90	3.88	3.64	3.98	3.84	3.54
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.789	.773	.898	.845	.889	.930
Variance		.622	.598	.807	.714	.790	.866
Minimum		1	2	2	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		195	194	182	199	192	177

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.0	2.0	2.0
	3	24.0	24.0	26.0
	4	54.0	54.0	80.0
	5	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2.0	2.0	2.0
	3	30.0	30.0	32.0
	4	46.0	46.0	78.0
	5	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12.0	12.0	12.0
	3	28.0	28.0	40.0
	4	44.0	44.0	84.0
	5	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.0	2.0	2.0
	2	2.0	2.0	4.0
	3	18.0	18.0	22.0
	4	52.0	52.0	74.0
	5	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.0	8.0	8.0
3	12	24.0	24.0	32.0
4	22	44.0	44.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

K P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	6	12.0	12.0	14.0
3	14	28.0	28.0	42.0
4	23	46.0	46.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

DISIPLIN (X2)

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.06	4.06	3.68	4.04	4.06	4.08	3.68	4.02	4.08	4.08
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.867	.620	.713	.605	.740	.665	.741	.714	.724	.829
Variance	.751	.384	.508	.366	.547	.442	.549	.510	.524	.687
Minimum	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	203	203	184	202	203	204	184	201	204	204

lar P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
3	5	10.0	10.0	14.0
4	29	58.0	58.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

of P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	5	10.0	10.0	12.0
4	34	68.0	68.0	80.0
5	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

asim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©
P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	17	34.0	34.0	38.0
	4	26	52.0	52.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

KL
P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	32	64.0	64.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ia
P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	31	62.0	62.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	31	62.0	62.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ia
P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	18	36.0	36.0	40.0
	4	24	48.0	48.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

of
P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	33	66.0	66.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

asim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	8	16.0	16.0	18.0
4	27	54.0	54.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	1	2.0	2.0	4.0
3	6	12.0	12.0	16.0
4	27	54.0	54.0	70.0
5	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPENSASI (X3)

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.14	4.10	3.68	4.08	4.14	4.14	3.66	3.96
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.783	.763	.683	.665	.729	.729	.688	.699
Variance	.613	.582	.467	.442	.531	.531	.474	.488
Minimum	1	2	3	2	1	2	3	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	207	205	184	204	207	207	183	198

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	1	2.0	2.0	4.0
3	3	6.0	6.0	10.0
4	30	60.0	60.0	70.0
5	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	6	12.0	12.0	16.0
4	27	54.0	54.0	70.0
5	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©
P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	44.0	44.0	44.0
	4	22	44.0	44.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

||
P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	31	62.0	62.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ri
P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	3	4	8.0	8.0	10.0
	4	31	62.0	62.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	14.0	14.0	16.0
	4	26	52.0	52.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

sl
P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	46.0	46.0	46.0
	4	21	42.0	42.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ty
P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	10	20.0	20.0	22.0
	4	29	58.0	58.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

f Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN (Y)

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
N	Valid 50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.26	4.16	3.74	4.18	4.14	4.18	3.94	4.14	4.30	4.16	4.10	4.22
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.803	.618	.751	.661	.783	.629	.767	.639	.678	.618	.735	.679
Variance	.645	.382	.564	.436	.613	.396	.588	.409	.459	.382	.541	.461
Minimum	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	213	208	187	209	207	209	197	207	215	208	205	211

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
3	5	10.0	10.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	30	60.0	60.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	44.0	44.0	44.0
4	19	38.0	38.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	27	54.0	54.0	68.0
5	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©
P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
3	6	12.0	12.0	14.0
4	27	54.0	54.0	68.0
5	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

K
P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	29	58.0	58.0	70.0
5	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Riau
P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	32.0	32.0	32.0
4	21	42.0	42.0	74.0
5	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	29	58.0	58.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Te
P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

si
P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	30	60.0	60.0	72.0
5	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

arif K
P11

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	3	5	10.0	10.0	12.0
	4	31	62.0	62.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	25	50.0	50.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

DESKRIPTIVE

Statistics

		PENGETAHUAN	DISIPLIN	KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		22.78	39.84	31.90	49.52
Median		23.00	40.00	32.00	49.00
Std. Deviation		3.079	4.235	3.644	5.052
Variance		9.481	17.933	13.276	25.520
Minimum		16	30	24	38
Maximum		30	50	40	60
Sum		1139	1992	1595	2476

KARAKTERISTIK TANGGAPAN RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	32	64.0	64.0	64.0
	PEREMPUAN	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	24	48.0	48.0	48.0
	26-30 TAHUN	19	38.0	38.0	86.0
	31-35 TAHUN	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



MASA KERJA

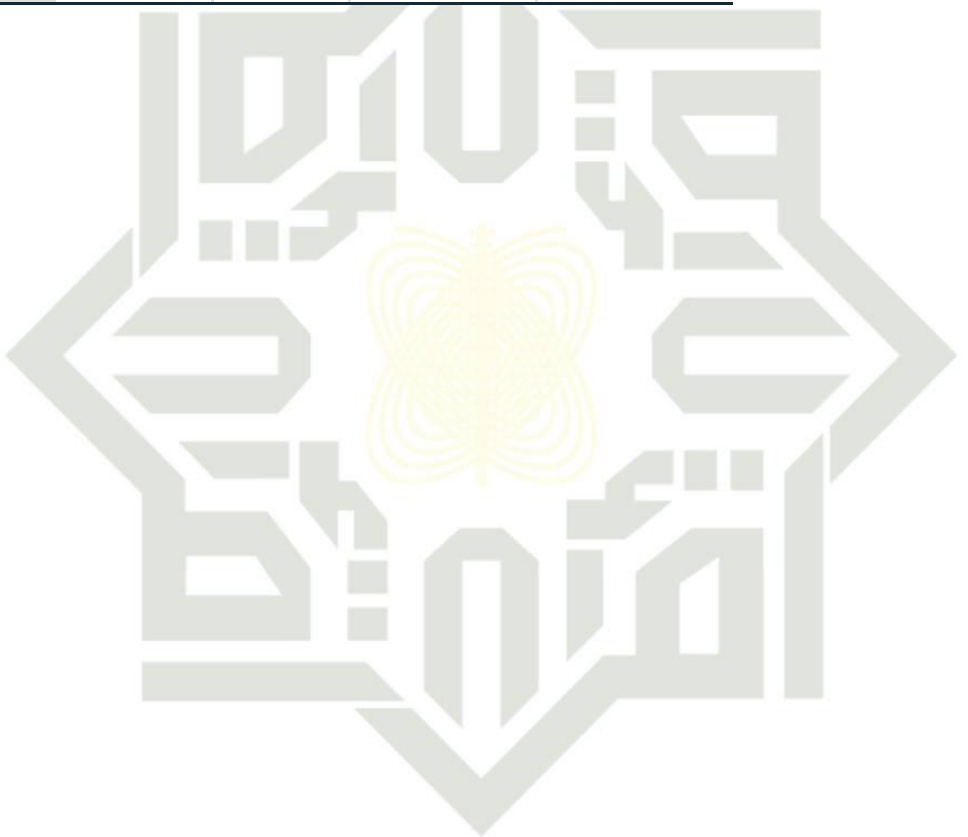
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	42	84.0	84.0	84.0
	6-10 TAHUN	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	21	42.0	42.0	42.0
	S1	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VALIDITAS PENGETAHUAN (Y1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.047	.035	.028	-.052	.158	.318*
	Sig. (2-tailed)		.747	.812	.849	.718	.272	.024
	N	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.047	1	.407**	-.035	.447**	.376**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.747		.003	.809	.001	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.035	.407**	1	.179	.617**	.506**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.812	.003		.215	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.028	-.035	.179	1	.240	-.012	.390**
	Sig. (2-tailed)	.849	.809	.215		.093	.934	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	-.052	.447**	.617**	.240	1	.403**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.718	.001	.000	.093		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.158	.376**	.506**	-.012	.403**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.272	.007	.000	.934	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.318*	.615**	.783**	.390**	.755**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,318	0.235	Valid
2	0,615	0.235	Valid
3	0,783	0.235	Valid
4	0,390	0.235	Valid
5	0,755	0.235	Valid
6	0,698	0.235	Valid

RELIABILITAS PENGETAHUAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

UN VALIDITAS DISIPLIN (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.221	-.067	.229	.822**	.345*	-.065	.229	.122	.022	.509**
	Sig. (2-tailed)		.123	.642	.110	.000	.014	.655	.110	.398	.882	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.221	1	-.048	.320*	.304*	.384**	.087	.274	.171	.269	.486**
	Sig. (2-tailed)	.123		.740	.023	.032	.006	.547	.054	.235	.059	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	-.067	-.048	1	.172	-.040	.098	.769**	.213	.130	.182	.409**
	Sig. (2-tailed)	.642	.740		.231	.781	.498	.000	.137	.369	.205	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.229	.320*	.172	1	.268	.398**	.257	.849**	.645**	.441**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.110	.023	.231		.060	.004	.072	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.822**	.304*	-.040	.268	1	.363**	-.001	.268	.105	.192	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.781	.060		.010	.992	.060	.467	.182	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.345*	.384**	.098	.398**	.363**	1	.260	.383**	.537**	.136	.649**
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.498	.004	.010		.068	.006	.000	.346	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	-.065	.087	.769**	.257	-.001	.260	1	.321*	.163	.175	.497**
	Sig. (2-tailed)	.655	.547	.000	.072	.992	.068		.023	.258	.223	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.229	.274	.213	.849**	.268	.383**	.321*	1	.668**	.445**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.110	.054	.137	.000	.060	.006	.023		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.122	.171	.130	.645**	.105	.537**	.163	.668**	1	.465**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.398	.235	.369	.000	.467	.000	.258	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.022	.269	.182	.441**	.192	.136	.175	.445**	.465**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.882	.059	.205	.001	.182	.346	.223	.001	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.509**	.486**	.409**	.760**	.576**	.649**	.497**	.777**	.670**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tuils ini dalam bentuk apapun tanpa

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,509	0.235	Valid
2	0,486	0.235	Valid
3	0,409	0.235	Valid
4	0,760	0.235	Valid
5	0,576	0.235	Valid
6	0,649	0.235	Valid
7	0,497	0.235	Valid
8	0,777	0.235	Valid
9	0,670	0.235	Valid
10	0,573	0.235	Valid

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN VALIDITAS KOMPENSASI (X3)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.250	.085	.409**	.931**	.251	.014	.234	.642**
	Sig. (2-tailed)		.080	.555	.003	.000	.078	.921	.101	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.250	1	.180	.346*	.342*	.635**	.183	.314*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.080		.211	.014	.015	.000	.204	.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.085	.180	1	.282*	.051	.215	.849**	.357*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.555	.211		.047	.726	.134	.000	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.409**	.346*	.282*	1	.355*	.313*	.283*	.578**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.047		.011	.027	.046	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.931**	.342*	.051	.355*	1	.347*	-.025	.212	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.726	.011		.014	.862	.140	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.251	.635**	.215	.313*	.347*	1	.219	.332*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.134	.027	.014		.127	.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.014	.183	.849**	.283*	-.025	.219	1	.353*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.921	.204	.000	.046	.862	.127		.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.234	.314*	.357*	.578**	.212	.332*	.353*	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.101	.026	.011	.000	.140	.019	.012		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.642**	.650**	.577**	.694**	.651**	.659**	.548**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



RELIABILITAS KOMPENSASI (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,642	0.235	Valid
2	0,650	0.235	Valid
3	0,577	0.235	Valid
4	0,694	0.235	Valid
5	0,651	0.235	Valid
6	0,659	0.235	Valid
7	0,548	0.235	Valid
8	0,656	0.235	Valid

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.284*	-.122	.179	.817**	.229	-.074	.047	-.109	.243	.715**	-.070	.459**
	Sig. (2-tailed)		.045	.397	.213	.000	.110	.612	.746	.452	.089	.000	.631	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.284*	1	.135	.428**	.375**	.869**	.150	.459**	.224	.306*	.368**	.255	.646**
	Sig. (2-tailed)	.045		.348	.002	.007	.000	.299	.001	.118	.031	.009	.074	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	-.122	.135	1	.220	-.041	.188	.539**	.290*	.237	.399**	.011	.355*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.397	.348		.125	.778	.192	.000	.041	.098	.004	.939	.011	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.179	.428**	.220	1	.306*	.363**	.304*	.857**	.470**	.678**	.340*	.593**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.213	.002	.125		.031	.010	.032	.000	.001	.000	.016	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.817**	.375**	-.041	.306*	1	.321*	.048	.246	.073	.332*	.755**	.094	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.778	.031		.023	.739	.086	.614	.018	.000	.514	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.229	.869**	.188	.363**	.321*	1	.107	.393**	.206	.292*	.357*	.288*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.192	.010	.023		.458	.005	.151	.040	.011	.043	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	-.074	.150	.539**	.304*	.048	.107	1	.309*	.232	.365**	.047	.339*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.612	.299	.000	.032	.739	.458		.029	.105	.009	.746	.016	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.047	.459**	.290*	.857**	.246	.393**	.309*	1	.514**	.717**	.230	.633**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.746	.001	.041	.000	.086	.005	.029		.000	.000	.108	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	-.109	.224	.237	.470**	.073	.206	.232	.514**	1	.419**	.020	.785**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.452	.118	.098	.001	.614	.151	.105	.000		.002	.888	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.243	.306*	.399**	.678**	.332*	.292*	.365**	.717**	.419**	1	.323*	.644**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.089	.031	.004	.000	.018	.040	.009	.000	.002		.022	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11	Pearson Correlation	.715**	.368**	.011	.340*	.755**	.357*	.047	.230	.020	.323*	1	.119	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.939	.016	.000	.011	.746	.108	.888	.022		.412	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12	Pearson Correlation	-.070	.255	.355*	.593**	.094	.288*	.339*	.633**	.785**	.644**	.119	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.631	.074	.011	.000	.514	.043	.016	.000	.000	.000	.412		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.459**	.646**	.440**	.766**	.616**	.612**	.467**	.754**	.538**	.770**	.606**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,459	0.235	Valid
2	0,646	0.235	Valid
3	0,440	0.235	Valid
4	0,766	0.235	Valid
5	0,616	0.235	Valid
6	0,612	0.235	Valid
7	0,467	0.235	Valid
8	0,754	0.235	Valid
9	0,538	0.235	Valid
10	0,770	0.235	Valid
11	0,606	0.235	Valid
12	0,668	0.235	Valid

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	12

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91412450
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.063
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

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

UJI MULTIKOLONEARITAS

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	PENGETAHUAN	.903	1.107
	DISIPLIN	.257	3.894
	KOMPENSASI	.256	3.913

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.951	1.765		2.805	.007
	PENGETAHUAN	.015	.057	.038	.260	.796
	DISIPLIN	-.034	.077	-.121	-.441	.661
	KOMPENSASI	-.077	.090	-.234	-.853	.398

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.083	3.006		1.691	.098
	PENGETAHUAN	.011	.096	.007	1.712	.011
	DISIPLIN	.703	.132	.589	5.346	.000
	KOMPENSASI	.507	.153	.366	3.310	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.083	3.006		1.691	.098
	PENGETAHUAN	.011	.096	.007	1.712	.011
	DISIPLIN	.703	.132	.589	5.346	.000
	KOMPENSASI	.507	.153	.366	3.310	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.950	3	356.983	91.468	.000 ^b
	Residual	179.530	46	3.903		
	Total	1250.480	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGETAHUAN, DISIPLIN

UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.847	1.976

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGETAHUAN, DISIPLIN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.