



# 18%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 5 FEB 2025, 2:17 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.07%    **CHANGED TEXT** 17.92%    **QUOTES** 0.11%

## Report #24670587

**177** **251** BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Konsumsi rumah tangga menyumbang sebagian besar yang mendorong kemajuan perekonomian di Indonesia. Konsumsi yang meliputi makan dan minum merupakan kebutuhan dasar dari manusia dalam kelangsungan hidup. Makanan dan minuman merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dan selalu dibutuhkan oleh masyarakat setiap harinya. Berdasarkan hal tersebut, industri makanan dan minuman di Indonesia dapat mengalami perkembangan yang pesat (Rambung et al., 2023). Sebagai salah satu sektor manufaktur yang berkontribusi besar, industri makanan dan minuman mempunyai pencapaian kinerja dengan pergerakan positif secara konsisten. Peran industri makanan dan minuman di Indonesia menyebabkan kenaikan investasi, tingginya ekspor hingga menyediakan banyak lapangan pekerjaan. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia pada 11 November 2022, sektor makanan dan minuman mengalami pertumbuhan positif tahun 2020 hingga tahun 2022. Produksi tersebut meningkat sebanyak 4,90% pada tahun 2022 dibandingkan tahun 2020. **257** Periode yang sama tahun sebelumnya, menjadikannya industri dengan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Industri makanan dan minuman diperkirakan tumbuh sekitar 6,25% pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya. Industri makanan dan minuman mempunyai tantangan serta pertumbuhan ekonomi yang tidak selalu baik secara

1 keseluruhan. Sejak akhir tahun 2019, industri tersebut merupakan industri yang paling terpengaruh oleh pandemi Covid-19. Banyak orang yang menghadapi kesulitan besar akibat wabah ini, terutama mereka yang bekerja di industri makanan dan minuman. Pada masa pandemi Covid-19, masyarakat mengutamakan pembelian kebutuhan sehari-hari seperti membeli sembako, padahal di industri makanan dan minuman kini tidak hanya kebutuhan sehari-hari saja, berbagai jenis produk makanan dan minuman juga banyak dijual (Mantiri & Tulung, 2022). **259** Selama pandemi, pemerintah menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah wilayah. Masyarakat disarankan untuk tetap di rumah dan menghindari bepergian atau keluar rumah kecuali untuk keperluan yang sangat mendesak. Anjuran pemerintah untuk tetap berada di dalam rumah dan larangan makan di restoran mana pun berdampak signifikan terhadap industri makanan dan minuman (Hendriyati & Santoso, 2021). Akibat adanya pembatasan sosial tersebut restoran mengalami penurunan pendapatan. Penurunan tajam pendapatan berdampak buruk pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini memaksa manajemen untuk berpikir kreatif bagaimana menjaga perusahaannya tetap bertahan dalam menghadapi pandemi. Dalam mengatasi kesulitan-kesulitan ini, manajemen harus beradaptasi dan berinovasi (Sina, 2020). Salah satu jenis restoran yang mengalami penurunan pendapatan adalah makanan cepat saji. **277** Restoran cepat saji adalah rumah makan yang menyajikan makanan dalam waktu yang relatif singkat. Makanan cepat saji semakin populer karena dianggap dapat memenuhi 2 kebutuhan konsumsi masyarakat yang memiliki waktu terbatas akibat kesibukan kerja (Kaban et al., 2022). Melemahnya daya beli restoran cepat saji dan kebijakan publik yang diterapkan untuk membendung penyebaran Covid-19 berdampak pada pertumbuhan negatif penjualan restoran cepat saji dan kerugian bersih (Fauzi, 2019). Restoran cepat saji yang ada di Indonesia dan menjadi Top Brand Indeks diantaranya adalah KFC, McD, Pizza Hut, Domino's, Hokben, Burger King dan

REPORT #24670587

A&W. Banyaknya gerai fast food di Indonesia membuat persaingan industri ini semakin ketat. Dengan bertahan dari pandemi Covid-19, bukan tidak mungkin restoran cepat saji bisa pulih kembali.

Setelah pandemi berakhir, sebagian besar masyarakat Indonesia lebih memilih pergi ke tempat makan cepat saji dibandingkan restoran jenis lain saat mencari makanan di luar karena praktis (Irfan, 2019). Meningkatnya mobilitas masyarakat dan padatnya aktivitas kerja juga menjadi salah satu alasan yang mengubah perilaku masyarakat dalam memilih makanan cepat saji agar lebih mudah dalam menjalani kehidupan. Berdasarkan survei yang dilakukan MasterCard dengan topik Prioritas Pembelian Konsumen, 80% masyarakat Indonesia memutuskan untuk mengisi perut di restoran cepat saji (Arif, 2021).

2 Salah satu perusahaan restoran cepat saji yang berhasil pulih dan mengalami pertumbuhan signifikan setelah pandemi Covid-19 adalah Domino's. Domino's Pizza Company merupakan restoran pizza asal Amerika didirikan oleh Tom Monaghan dan James Monaghan pada tahun 1960 yang berkantor pusat di Domino's Farm Office Park di Ann Arbor, Michigan, AS.

Domino's Pizza Indonesia telah 3 memantapkan dirinya sebagai salah satu merek makanan dan minuman dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia.

214 Selama 14 tahun beroperasi di Indonesia, Domino's telah membuka toko baru setiap tahunnya di berbagai wilayah dan berkomitmen untuk menghadirkan pizza berkualitas tinggi kepada pelanggan di seluruh tanah air. Pada tahun 2021, Domino's berhasil membuka 36 gerai baru, dan pada tahun 2022, perusahaan tetap berkomitmen untuk mempertahankan standar layanan yang tinggi, produk berkualitas, dan kinerja yang kuat. Pembukaan gerai baru dan pengenalan menu-menu inovatif merupakan upaya untuk mempertahankan posisinya sebagai salah satu merek makanan cepat saji terkemuka dan terpopuler di Indonesia. Berikut pertumbuhan Domino dari tahun 2019 hingga tahun 2023. 4 Gambar 1.1 Pertumbuhan Indeks Penjualan Domino's Sumber: Top Brand Indeks, 2023 Berdasarkan grafik yang



ditampilkan, dapat dilihat bahwa Domino's menunjukkan perkembangan yang pesat setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa Domino's mampu mempertahankan operasionalnya dalam berbagai kondisi. Untuk mempertahankan kestabilan bisnis, diperlukan sumber daya manusia yang bekerja dengan efektif. Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan manajemen, dengan menitikberatkan pada pengorganisasian serta pengelolaan peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Yanuar & Heriyanto, 2020). Kinerja pegawai mengacu pada 5 hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, guna mencapai tujuan organisasi (Fahraini, 2022). Keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun prestasi kelompok individu, bergantung pada kinerja para karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut (Fernos, 2023). Domino's Pizza menjaga hubungan penting dengan karyawan dan konsumennya, karena karyawan dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan. Domino's memberikan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Suprpto & Bernard, 2023). Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanny dan Jayadih (2020) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan konsumen di Domino's Grand Centro cabang Bintaro mengalami penurunan akibat pelayanan karyawan yang kurang memadai. Pelanggan melaporkan bahwa staf lambat dalam menangani keluhan, sehingga menyebabkan ketidakpuasan dan potensi penurunan pembelian di masa depan. Sebagai tanggapannya, Domino's Pizza fokus pada transformasi digital, di mana lebih dari 70% penjualannya berasal dari pesanan online. Michael Gillespie, Chief Digital and Technology Officer Domino's Pizza, mengatakan bahwa investasi dalam teknologi merupakan faktor utama dalam pertumbuhan perusahaan.

224 Untuk meningkatkan efisiensi pengambilan dan pengantaran,

perusahaan meluncurkan Proyek 3TEN, yang bertujuan agar pizza siap diambil dalam 3 menit atau diantar dengan aman dalam 10 hingga 30 menit.

Inisiatif ini dilakukan dengan memperbaiki metode memasak dan pengiriman, serta menambah jumlah gerai yang lebih dekat dengan pelanggan. Project 3 TEN berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Domino. Perusahaan memosisikan diri sebagai “ The Pizza Delivery Experts dengan menawarkan jaminan pizza gratis jika terjadi keterlambatan pengiriman melebihi perkiraan waktu. Janji pengiriman ekspres ini menarik konsumen untuk membeli dari merek tersebut (Hurdawaty & Madaniyah, 2020). Manajemen Domino's Pizza berdedikasi untuk memuaskan pelanggan guna menjamin kelangsungan hidup restoran, karena memenuhi kebutuhan pelanggan memberikan keunggulan kompetitif. Namun layanan yang ditawarkan Domino's untuk mengatasi keluhan konsumen tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan pelanggan sehingga menyebabkan menurunnya kualitas konsumen yang biasanya membeli produk. Situasi ini mengakibatkan keluhan konsumen semakin meningkat dari waktu ke waktu (Romadhoni & Mauliana, 2023). Keluhan konsumen merupakan hal yang harus dipertimbangkan dalam kemajuan suatu bisnis. Banyak atau tidaknya keluhan disebabkan karena adanya kinerja yang kurang maksimal. Kinerja karyawan Domino's gerai Tangerang Selatan merupakan salah satu yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Pada gerai Domino's gerai Tangerang Selatan terdapat beberapa review pada aplikasi pemesanan online mengenai kinerja karyawan. Review yang dilihat dari aplikasi Shopeefood pada rating terendah menyatakan bahwa apa yang dipesan konsumen tidak sesuai dengan yang dipesan dan pesanan yang dikirim kurang atau 7 tidak lengkap. Pada aplikasi Gofood juga memiliki review yang sama dan beberapa keluhan mengenai kurangnya topping yang diberikan tidak sesuai dengan deskripsi, sedangkan pada aplikasi Grabfood terdapat banyak keluhan konsumen mengenai lamanya penyajian pesanan yang tidak sesuai dengan waktu penyajian yang tertera pada aplikasi.



Hal ini merupakan permasalahan-permasalahan yang terjadi karena adanya kinerja karyawan yang tidak maksimal. Keberhasilan perusahaan dalam membuat reputasi yang baik terhadap konsumen ditentukan dari kinerja karyawannya (Lestari & Harahap, 2023). Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bisa diukur dari sudut pandang dari konsumen, tetapi juga harus mempertimbangkan beban kerja yang dihadapi karyawan serta faktor-faktor yang menyebabkan ulasan konsumen menjadi negatif. Berdasarkan ulasan karyawan Domino's cabang Pamulang pada situs Jobstreet dengan rating bintang 3 dari 5, yang menyatakan bahwa “ berdasarkan pengalaman saya, kenyamanan dalam bekerja sangat bergantung pada management team dalam store. Namun, hal yg sulit dielakkan adalah overtime hingga 3 jam pun akan selalu terhitung sebagai loyalitas, kesulitan lainnya ialah menjadikan work-life balance yang sangat jauh dari harapan . Review tersebut menggambarkan kekecewaan karyawan terhadap manajemen perusahaan, dan Domino's menyadari pentingnya peran sumber daya manusia untuk kelangsungan dan perkembangan perusahaan yang harus diperhatikan. Misi perusahaan harus mengutamakan pengembangan dan kesejahteraan sumber daya manusianya. Penting bagi pemilik bisnis untuk menyadari bahwa 8 karyawan bukan sekadar aset sebaliknya, mereka harus dilihat sebagai mitra yang berharga dalam organisasi. Dengan membina hubungan yang kuat dengan karyawan dan berinvestasi dalam pengembangan mereka, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mendorong inovasi, dan memastikan kesuksesan jangka panjang (Awaluddin et al., 2022). Perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusianya diperlakukan dengan adil, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghormatan dan perlakuan yang layak dari atasan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan. Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya memperbaiki kinerja organisasi (Hindardjo & Utami, 2019). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, ada berbagai faktor yang

berperan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi mencakup segala bentuk penghasilan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan mereka dan menjamin keadilan bagi seluruh karyawan (Yusuf et al., 2020). Pada Domino's karyawan kompensasi kerja diberikan hanya gaji atau upah, tidak ada tunjangan kompensasi lain yang diberikan. Hal ini berdasarkan wawancara dari karyawan Domino's gerai Tangerang Selatan cabang Pamulang pada tanggal 7 Oktober 2023 mengenai apa saja kompensasi yang didapat selama bekerja di Domino's, yang mana objek ke 1 yaitu Supervisor yang menyatakan bahwa "Selama saya bekerja di Domino's saya hanya menerima gaji pokok, selama lembur 9 tidak ada dapat uang lemburan. Untuk bonus karyawan juga susah untuk didapatkan. Dan pendapat lain yang dinyatakan oleh objek 2 yaitu Koki yang menyatakan bahwa "Kompensasi kalo di Domino's kurang banget, target achive lebih dari 100 juta aja ga ada bonus apa-apa. Dalam hal ini seharusnya karyawan mendapatkan haknya atas loyalitas dan overtime kerja yang telah dilakukan, mengingat apabila jam kerja pekerja melebihi batas yang ditetapkan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pengusaha wajib membayar upah lembur. Peraturan ini memastikan bahwa karyawan mendapat kompensasi yang adil atas jam kerja tambahan karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka atas pekerjaan yang dilakukan dan mendorong mereka untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai target (Talashina & Ngatno, 2020). Kompensasi karyawan merujuk pada pembayaran atau penghargaan yang diberikan sebagai balasan atas pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini mencakup berbagai jenis remunerasi, termasuk upah, gaji, bonus, dan tunjangan, yang mencerminkan nilai kontribusi karyawan terhadap organisasi (Palupiningtyas & Aryaningtyas, 2022). Pemberian kompensasi ialah salah satu manfaat implementasi pengelolaan sumber daya

manusia yang melibatkan beragam jenis imbalan individu terhadap implementasi fungsi organisasi. Kompensasi krusial sebab kompensasi yang memadai mampu menarik, menjaga, serta menghindari karyawan meninggalkan perusahaan (Ludin & Rohman, 2023). Jumlah kompensasi yang diterima mencerminkan posisi, penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. 10 Kompensasi yang lebih besar menunjukkan posisi yang lebih tinggi dan status yang lebih menguntungkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Inilah sebabnya mengapa kompensasi tenaga penjualan penting. Hal inilah yang menekankan pentingnya peran kompensasi bagi karyawan sebagai penyedia tenaga kerja (Arifudin, 2019). Perusahaan perlu memberikan kompensasi atau imbalan yang pantas dan adil bagi karyawan agar lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Dahlan et al., 2022). Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja mendorong dan mengarahkan perilaku individu untuk bekerja dengan tekun dan semangat demi mencapai hasil terbaik (Garaika, 2020). Motivasi dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menginspirasi seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu; hal ini sering dilihat sebagai katalisator perilaku. Setiap tindakan yang diambil oleh seseorang biasanya didorong oleh kebutuhan dan keinginan mendasar yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tersebut (Lisnawati et al., 2020). Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Domino's gerai Tangerang Selatan pada tanggal 7 Oktober 2023 mengenai hal apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja di Domino's dan apa saja kendala yang dihadapi, yang mana objek ke-1 merupakan karyawan Domino's cabang Pamulang sebagai Kasir menyatakan bahwa “ Saya senang dengan teman-teman kerja disini baik-baik, cuma saya sering tidak semangat kerja karena sering dapat tekanan dari atasan tapi mau bagaimana lagi demi kebutuhan harus tetap ditahan . 11 Objek ke-2 merupakan karyawan Domino's cabang Pondok Aren sebagai Koki menyatakan bahwa

“ Saya merasa disini terlalu senioritas jadinya sering buat saya down dan kurang fokus kerja . Sedangkan objek ke-3 merupakan karyawan Domino’s cabang Pamulang sebagai Koki menyatakan bahwa “ Saya senang bekerja disini karena dapat ilmu-ilmu baru mengenai baking karena memiliki team yang supportif dan mau berbagi ilmu, untuk kendala saya belum ada soalnya selama bekerja kurang lebih satu tahun, saya masih menikmati pekerjaan saya . Pemberian motivasi yang tepat antar rekan kerja maupun antara atasan dan karyawan akan menciptakan dorongan agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan sebaik- baiknya dan mereka percaya bahwa kepentingan pribadi mereka akan terjamin seiring dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Santi & Widodo, 2021). Dengan motivasi kerja seperti itu, karyawan akan berusaha melakukan yang terbaik, bekerja lebih efektif, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang efektif adalah membina hubungan kolaboratif yang positif di antara seluruh karyawan dan memberi penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Dengan membangun hubungan kerja yang kuat, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya tanpa menghadapi hambatan yang berarti (Muna & Isnawati, 2022).

226 272 Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul 1 2 "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan 4 9 25 33 102

135 177 185 190 198 252 12 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: 1. 9 Apakah kompensasi memengaruhi kinerja

karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan? 2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan? 20 97 102

185 1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan Masalah yang telah di rumuskan diatas dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut: 1. 20 102 161

232 Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Domino's Pizza Tangerang Selatan. 20 81 102 161 232 2. Menganalisis pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Domino's Pizza Tangerang Selatan. 161

190 266 1.4 Manfaat Penelitian Berdasarkan Tujuan yang telah di

jelaskan diatas dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut: 1.4 1

Manfaat Teoritis Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta sebagai sarana pengembangan konsep yang dipelajari di perkuliahan 1.4.2 Manfaat Praktis 1. Bagi Penulis 13 Penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan manfaat dalam menerapkan pemahaman penulis mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam praktik. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan mendorong penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. 14 3. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka untuk menjalankan tanggung jawab dengan lebih efektif. BAB IITINJAUAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1 1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai penggerak operasional bisnis dan merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Saputra, 2023). Menurut Suryani (2019), manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan-kebijakan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pekerja terkait seleksi, kinerja, posisi, dan gaji. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai kegiatan yang esensial untuk kelancaran operasional organisasi, yang melibatkan serangkaian proses mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu yang dipekerjakan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup penempatan posisi, promosi, demosi, dan mutasi yang dilakukan dengan pertimbangan yang matang untuk memastikan bahwa penugasan pekerjaan sesuai dengan kompetensi

dan potensi karyawan, serta memberikan peluang pengembangan karier yang adil. Evaluasi kinerja yang 15 dilakukan secara teratur juga merupakan bagian integral dari manajemen SDM, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan memberikan dasar bagi kebijakan remunerasi yang adil. Tidak kalah penting, manajemen SDM juga berperan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan perusahaan, serta menangani proses pemutusan hubungan kerja dengan cara yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, memastikan keberlanjutan dan efisiensi organisasi melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstruktur, penempatan yang tepat, dan pengendalian yang efektif dalam setiap aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen kerja yang mendorong terciptanya sumber daya manusia dalam organisasi memberikan kontribusi untuk keberhasilan dan efisiensi pemenuhan tujuan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan langkah strategis yang penting untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka, dengan tujuan utama untuk mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan masyarakat secara luas, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

### 16 2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh, memiliki pengertian yang lebih luas dari sekadar output yang dihasilkan. Kinerja tidak hanya mencakup apa yang telah dicapai, tetapi juga bagian dari suatu proses yang sedang berlangsung, sebagaimana dijelaskan oleh Mogot et al. (2019), yang menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk menunjukkan hasil kerjanya kepada perusahaan atau organisasi (Budi,

2022). Dalam konteks organisasi, kinerja merujuk pada metode atau teknik yang diterapkan untuk menilai hasil dan kontribusi seorang pekerja terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, sementara karyawan dengan kinerja rendah dapat menghambat keberhasilan tersebut (Fernos, 2023). Silitonga (2023) juga menekankan bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat mempersulit perusahaan dalam meraih tujuannya, yang pada gilirannya berpotensi merugikan kelangsungan dan daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja pekerja yang tinggi dapat mendorong kemajuan perusahaan, membantu organisasi untuk beradaptasi dan berkembang dalam pasar tenaga kerja yang terus berubah dan penuh tantangan (Haeruddin et al., 2023), sehingga menciptakan fondasi yang kuat bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

17 a. Penilaian Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja merupakan prasyarat bagi suatu perusahaan untuk berhasil menjalankan misinya. Hal ini didasarkan pada metrik seperti produktivitas, kualitas layanan, daya tanggap, dan akuntabilitas. Penilaian kinerja berfungsi untuk mendasari keputusan administratif seperti promosi, pemecatan, pemutusan hubungan kerja, dan kenaikan gaji berdasarkan hasil kerja, serta untuk mendorong perbaikan kinerja (Arifudin et al., 2020).. Untuk mengukur kinerja karyawan, mereka bekerja berdasarkan lima kriteria menurut Mangkunegara (2019), yaitu: 1) Kualitas Kualitas dapat diartikan sebagai sejauh mana hasil yang diperoleh mendekati kesempurnaan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, yang mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan, keandalan, hingga daya tahan produk atau layanan, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan, yang semuanya berkontribusi untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi pelanggan atau pemangku kepentingan, sehingga kualitas menjadi ukuran utama dalam

menilai keberhasilan dan kepuasan yang tercipta dari setiap proses atau produk yang dihasilkan. 2) Kuantitas Kuantitas merujuk pada sejauh mana banyaknya produksi yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan jumlah 18 unit tenaga kerja yang digunakan atau jumlah siklus yang tercipta, dimana pengukuran ini mencerminkan tingkat output yang dihasilkan oleh suatu sistem atau organisasi dalam memproduksi barang atau jasa, yang pada akhirnya menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efisiensi dan kapasitas produksi yang dimiliki, serta memberikan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditentukan. 3) Ketepatan waktu Banyaknya kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan mencerminkan tingkat kompleksitas dan ketepatan dalam perencanaan serta pelaksanaan tugas, dimana setiap langkah yang diambil harus dikelola dengan baik agar dapat memenuhi batas waktu yang diinginkan, sambil memastikan kualitas hasil yang dihasilkan tetap terjaga dengan optimal. 4) Efektivitas Efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dipahami dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan fokus utama pada upaya meningkatkan profitabilitas, di mana penggunaan sumber daya yang tepat dan efisien akan mendorong pencapaian hasil yang lebih baik dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan serta perkembangan perusahaan.. 5) Kamandirian 19 Kemandirian seseorang tercermin dalam kemampuannya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara mandiri, tanpa bergantung pada bantuan atau supervisi yang terus-menerus, dengan tetap memastikan kualitas dan ketepatan dalam setiap langkah yang diambil, serta mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. b. Dimensi Kinerja Dimensi kinerja menurut Vallennia (2020) dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: 1) Hasil Kerja Hasil kerja merujuk

pada produk atau layanan yang dihasilkan oleh individu atau tim, yang dapat dievaluasi berdasarkan kedua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, untuk menilai sejauh mana pencapaian tersebut memenuhi standar yang ditetapkan. 2) Perilaku Kerja Karyawan menampilkan dua jenis perilaku berbeda di tempat kerja, perilaku kerja dan perilaku pribadi. Perilaku pribadi mencakup hal-hal seperti cara berjalan, makan, dan berbicara yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sementara itu, perilaku kerja berhubungan langsung dengan tugas, seperti kerja keras dan keramahan kepada pelanggan. Perilaku kerja ini dapat dibagi lagi menjadi perilaku umum, yang diperlukan untuk semua pekerjaan (misalnya disiplin dan loyalitas), serta perilaku khusus yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. 3) Sifat Pribadi Terkait Pekerjaan Sifat individu yang penting untuk menjalankan tugas pekerjaan, contohnya seperti ketenangan dan kesabaran yang dibutuhkan oleh seorang sopir taksi untuk menghindari kecelakaan lalu lintas. c. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2019), indikator kinerja karyawan terdiri dari: 1) Kualitas Kerja Peningkatan ini mencerminkan kemajuan signifikan dalam standar dan kualitas pekerjaan, yang sejalan dengan perkembangan kemampuan individu serta kontribusinya terhadap nilai ekonomi yang lebih tinggi, memberikan dampak positif pada efisiensi dan keberhasilan organisasi. 2) Kuantitas Kerja Dari segi kuantitas, memperlihatkan volume atau populasi suatu kegiatan dalam menghasilkan hasil yang baik. Kuantitas kerja diukur berdasarkan jumlah fisik atau barang yang ditambahkan dari jumlah sebelumnya. 3) Dapat Tidaknya Diandalkan Dapat tidaknya diandalkan menunjukkan sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi orang lain, di mana apa yang dikerjakannya dapat dipercaya dan tidak diragukan oleh orang lain, menciptakan rasa kepercayaan dan integritas dalam lingkungan kerja. 4) Sikap Kooperatif Memperlihatkan pola pikir yang menunjukkan tingkat kerja sama antar pribadi yang tinggi dan sikap

terhadap atasan serta anggota staf dari bisnis lain. 2.1 

Kompensasi Pada hakikatnya tujuan karyawan bekerja adalah memperoleh uang untuk kebutuhan hidupnya. Hal ini yang membuat karyawan bekerja dengan keras sampai mendapatkan prestasi kerja hingga jabatan yang diinginkan demi mendapatkan kompensasi (Sara et al., 2020). 

Menurut Enny (2019), gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi mereka kepada perusahaan..  Selain sebagai penghargaan, kompensasi juga dapat berupa imbalan dalam bentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung.  Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada organisasi.. Kompensasi, menurut Sinambela dan Sinambela (2019), adalah sistem yang memberikan upah kepada pekerja dan pemberi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, baik langsung maupun tidak langsung. a. Tujuan Kompensasi Menurut Hasibuan (2020) tujuan dari diberikannya kompensasi (balas jasa) yaitu sebagai berikut: 1) Ikatan Kerja Sama 22 Hubungan kerjasama formal tercipta antara pemberi kerja dan pekerja melalui pemberian wewenang. Karyawan harus melakukan tugasnya secara efektif. Pengusaha harus membayar remunerasi sesuai dengan kontrak selama hal ini terjadi. 2) Kepuasan Kerja Kepuasan kerja akan tercapai ketika pekerja merasa bahagia dalam menjalankan tugasnya, karena mereka dapat menggunakan imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan ego, meningkatkan status sosial, serta memenuhi tuntutan fisik mereka, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan. 3) Pengadaan Efektif Pengadaan yang efektif memungkinkan organisasi untuk lebih mudah menemukan staf yang kompeten, terutama jika program yang diusulkan memiliki skala yang cukup besar, sehingga menarik lebih banyak calon berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 4) Motivasi Motivasi karyawan akan meningkat apabila terdapat kompensasi yang cukup, sehingga

manajer memiliki kesempatan untuk memberikan insentif kepada stafnya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dan untuk mendorong mereka agar terus berprestasi. 5) Stabilitas Karyawan Stabilitas karyawan lebih terjamin dengan program jaminan keadilan prinsip, kelangsungan hidup, serta 23 konsistensi eksternal yang kompetitif karena pergantian karyawan pada umumnya rendah. 6) Disiplin Disiplin karyawan akan meningkat apabila pelayanan diberikan dalam jumlah yang sesuai. Mereka akan memahami dan mematuhi hukum yang berlaku. 7) Pengaruh Serikat Buruh Dengan rencana remunerasi yang tepat, tenaga kerja yang tidak efisien dapat dihindari, dan pekerja akan lebih fokus pada tugas mereka 8) Pengaruh Pemerintah Mengikuti perkembangan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan memperbarui program perusahaan sesuai dengan peraturan tersebut dapat membantu menghindari tindakan atau sanksi dari pemerintah, serta memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi kebijakan yang ada. b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Dalam hal ini, tingkat keuntungan cenderung lebih rendah jika tawaran yang diberikan melebihi pekerjaan yang dilakukan, sementara imbalan yang diberikan akan cenderung lebih tinggi jika tawaran yang diberikan lebih kecil dan tugas yang dilakukan lebih besar. 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan 24 Tingkat kedamaian akan meningkat jika perusahaan atau organisasi dapat memberikan tingkat yang lebih baik, dan sebaliknya, akan menurun jika hanya mampu memberikan tingkat yang lebih rendah. 3) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan Dalam hal ini, tingkat imbalan karyawan bergantung pada produktivitas kerja; semakin produktif, semakin tinggi imbalan, dan sebaliknya. 244 4) Biaya Hidup Besaran kompensasi dapat bervariasi sesuai dengan biaya hidup, di mana daerah dengan biaya hidup tinggi akan memberikan tingkat kompensasi yang lebih besar. 208 246 5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, kondisi perekonomian pada saat itu dapat mempengaruhi besaran kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya.

Ketika pertumbuhan ekonomi tinggi, remunerasi yang diberikan akan lebih besar, dan sebaliknya, sedikit keuntungan akan didapatkan jika perekonomian sedang dalam resesi. c. Dimensi Kompensasi Menurut Herminingsih dan Purwanti (2020), dimensi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Kompensasi Langsung Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan terkait langsung dengan pekerjaan mereka, biasanya berupa gaji, upah, insentif, dan 25 bonus. 2) Kompensasi Tidak Langsung Kompensasi ini merupakan bentuk penghargaan yang tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian tugas.. d. Indikator Kompensasi Menurut Simamora (2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut 1) Gaji Adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan 2) Tunjangan Adalah pendapatan tambahan yang diberikan di luar gaji pokok, yang mencakup berbagai jenis tunjangan seperti tunjangan jabatan, kendaraan, makan, kesehatan, telepon, serta tunjangan untuk keluarga seperti istri dan anak. 3) Fasilitas Fasilitas yang mencakup berbagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan dan kelancaran pekerjaan, seperti perumahan, fasilitas kesehatan, kendaraan operasional, serta makan siang yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka. 4) Insentif 26 Insentif yang merujuk pada penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau prestasi yang mereka capai, yang biasanya diberikan sebagai motivasi agar karyawan terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik.. 2.1.4 Motivasi Kerja Kata “ motive ”yang berarti dorongan adalah sumber motivasi. Oleh karena itu, istilah motivasi menggambarkan keadaan yang memotivasi seseorang untuk secara sengaja melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Armansyah,

2021). Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang mendorong tindakan seseorang, karena menjadi faktor yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu (Melati et al., 2022). Motivasi kerja merangsang keinginan dan menentukan kecenderungan individu untuk bekerja. Setiap insentif mempunyai tujuan tertentu yang harus dipenuhi. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang harus didukung oleh unsur-unsurnya (Yusuf et al., 2020). Ketika seseorang termotivasi di tempat kerja, hal tersebut akan mendorong perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah kondisi yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Andriyani & Dewi, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan hasil yang 27 diinginkan perusahaan, dan motivasi yang tinggi terdapat pada diri karyawan, justru modal agar hal tersebut dapat terwujud. Pada akhirnya, tempat kerja yang bahagia akan memotivasi anggota staf untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap bisnis (Rachmasari, 2021).

a. Tujuan Motivasi Kerja Tujuan motivasi secara umum adalah untuk mendorong seseorang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Hasibuan (2020) juga mencantumkan tujuan tambahan dari motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 3) Menjamin kestabilan tenaga kerja.
- 4) Memperkuat aturan kehadiran pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi proses perekrutan karyawan.
- 6) Membangun lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang positif.
- 7) Meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan loyalitas karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 9) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 28 Menurut Sara et al. (2020), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut: 1) Faktor eksternal yang

dapat mempengaruhi motivasi karyawan meliputi: a) Lingkungan kerja yang menyenangkan b) Remunerasi yang adil c) Pengawasan yang efektif d) Jaminan pekerjaan e) Posisi dan tanggung jawab f) Aturan yang fleksibel 2) Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi: a) Kebutuhan untuk bertahan hidup b) Dorongan untuk meraih kemenangan c) Keinginan untuk memiliki d) Keinginan mendapatkan pengakuan e) Keinginan untuk memiliki kekuasaan 29 c. Dimensi Motivasi Kerja Menurut Sukardi (2022), dimensi motivasi kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu: 1) Motivasi Kerja Dorongan Internal Motivasi, yang kadang disebut sebagai motif, adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang. **118** Motif ini timbul karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti naluri dasar untuk makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, dan berkuasa. Oleh karena itu, kebutuhan ini memengaruhi cara seseorang berperilaku sebagai respons terhadap kebutuhan psikologis dan fisik yang berasal dari aspek biologisnya. Motivasi internal muncul dari dalam diri individu 2) Motivasi Kerja Dorongan Eksternal Motivasi sebagai dorongan eksternal adalah motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu. Proses ini berkembang melalui interaksi dengan lingkungan dan pembelajaran yang terjadi selama hidup. d. Indikator Motivasi Kerja Menurut Sutrisno (2019), indikator motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Kepuasan kerja Keberhasilan kinerja yang dijalankan dan keyakinan bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan perintah merupakan dua indikator kepuasan kerja. 30 2) Prestasi Prestasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena dapat memotivasi dan membangkitkan minat karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, serta meningkatkan rasa puas dan percaya diri dalam menjalankan tugas. 3) Peluang untuk maju Peluang untuk maju bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, karena dengan adanya kesempatan untuk berkembang, karyawan merasa dihargai dan lebih

percaya pada perusahaan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen. 4) Kemungkinan Pengembangan Karir Kemungkinan pengembangan karir dapat menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan, karena mereka akan merasa lebih tertantang dan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila pekerjaan yang mereka lakukan dianggap memiliki prospek dan peluang untuk kemajuan karir di masa depan. 5) Tanggung Jawab Tanggung jawab dalam perilaku mencakup tindakan seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tugas sesuai peraturan dan standar yang ditetapkan, di mana setiap individu diharapkan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan menunjukkan komitmen, 31 dedikasi, dan kepatuhan terhadap pedoman yang berlaku, demi mencapai tujuan organisasi atau masyarakat. 6) Pengakuan Orang Lain Karyawan yang berprestasi biasanya akan merasakan kepuasan atas kinerjanya sehingga senang jika mendapatkan pengakuan dari orang lain dan membuat semakin semangat bekerja 2.2 Penelitian Terdahulu Penelitian sebelumnya berguna sebagai informasi pendukung untuk permasalahan yang ada dalam penyelidikan ini. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dikonsultasikan untuk penelitian ini: Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu N o Nama Peneliti Judul Metode Analisis Hasil Penelitian 1 Anggi Puspita Wirakusuma (2019) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya Analisis regresi linier berganda Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, berdasarkan hasil uji t penelitian. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja 32 dan disiplin kerja. 2 Rafiq Ramadhan dan Arry Dwi Syahputra (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Store Area Bk86 Analisis regresi linier berganda dan sederhana Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji dan budaya tempat kerja, secara langsung, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Burger King Store di wilayah BK 86. 182 3 Try Angreni Haeruddin, M. Ilham

Wardhana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin, dan Uhd Darmawan Natsir (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk Analisis regresi linier berganda Setelah pengolahan data dengan SPSS 121 215 23, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X2) dan remunerasi (X1) mempunyai pengaruh yang baik terhadap variabel kinerja karyawan (Y). 4 Dyah Palupiningt Pengaruh Kompensasi Analisis regresi Temuan analisis regresi 33 yas dan Aurilia Triani Aryaningty as Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja. 5 Abd Halim Dahlan, Zainal Ruma, Muhamma d Ilham Wardhana Haeruddin, Abdi Akbar, Uhd Darmawan Natsir (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Pettarani Analisis regresi linier berganda Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penghargaan finansial parsial. Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2023 34

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis 2.3.1 Kerangka Konsep Hal tersebut dapat dijelaskan melalui gambaran kerangka konsep sebagai berikut, berdasarkan penjelasan teoritis dan uraian mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai serta didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya: Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2023 Keterangan: Y : Variabel Dependen X 1 , X 2 : Variabel Independen 2.3.2 Hipotesis a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan Kompensasi merujuk pada berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka, yang bisa berupa uang ataupun fasilitas lainnya, yang bertujuan untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih proaktif dalam menyelesaikan 35 Kompensasi (X 1 ) Motivasi Kerja (X 2 ) Kinerja Karyawan (Y) H 1 H 2 tugas dan tanggung jawab mereka.

23 Ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, mereka merasa

dihargai oleh organisasi, yang dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Ardianto et al., 2020). Selain itu, tunjangan yang diberikan kepada karyawan, yang terkait erat dengan kompensasi, berfungsi sebagai tambahan insentif yang dapat memotivasi staf untuk terus meningkatkan kinerja mereka, karena adanya struktur insentif yang memberikan dorongan kepada pekerja untuk meningkatkan hasil kerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Sari et al., 2020)

H 1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan\ b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan Motivasi kerja memainkan peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan antusiasme untuk meraih hasil terbaik.dibutuhkan faktor pendukung berupa motivasi. Motivasi kerja dapat membangkitkan semangat dan meningkatkan produktivitas karyawan (Sugiarto & Nanda, 2020). Jika terdapat dorongan yang kuat dalam diri karyawan, mereka akan termotivasi untuk melakukan hal-hal yang 36 menguntungkan bagi kinerjanya (Dwiyanti et al., 2019).

H 2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

### 37 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana metode kuantitatif melibatkan penggunaan populasi atau sampel tertentu yang datanya berupa angka, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif dan terukur mengenai fenomena yang sedang diteliti, sementara pendekatan deskriptif berfungsi untuk mengidentifikasi serta menggambarkan hubungan yang ada antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2019).

### 3.2 Objek

Penelitian Objek penelitian merujuk pada elemen-elemen utama yang menjadi fokus perhatian dalam suatu penelitian, yang bisa berupa karakteristik, kualitas, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang dianalisis, dan dalam konteks penelitian ini, objek yang diteliti mencakup dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, yang keduanya diyakini memiliki pengaruh terhadap satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mengeksplorasi serta menganalisis bagaimana kedua variabel independen tersebut berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019).

12 31 35 58 187 189

229 276 287 38 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Populasi dalam penelitian ini merujuk pada total keseluruhan individu atau entitas yang memenuhi kriteria tertentu dan berpotensi dijadikan responden untuk meneliti karakteristik mereka, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019), di mana populasi merupakan kelompok yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan informasi yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan Domino's Pizza yang berada di wilayah Tangerang Selatan, yang berjumlah 79 orang yang tersebar di 6 cabang, dengan tujuan untuk memperoleh data yang representatif mengenai karakteristik dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan tersebut. Berikut adalah rincian jumlah karyawan di masing- masing cabang: 1) Pondok aren (15 karyawan) 2) Ciputat Juanda (12 karyawan) 3) Ciputat Pahlawan (12 karyawan) 4) Jombang (13 karyawan) 5) Pamulang (14 karyawan) 6) Ciater (13 karyawan) 3.3

137 2 Sampel Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti bahwa seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian 39 akan dijadikan sampel, tanpa pengecualian, sehingga populasi dan sampel jenuh yang dimaksud mencakup 79 karyawan Domino's Pizza yang bekerja di wilayah

Tangerang Selatan, yang tersebar di enam cabang berbeda. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui grup WhatsApp yang berisi seluruh karyawan, di mana setiap manajer cabang berperan aktif dalam mengoordinasi dan memastikan bahwa seluruh karyawan yang tergabung dalam grup tersebut mengisi kuesioner yang telah disediakan, guna memperoleh data yang lengkap dan valid untuk mendukung analisis dalam penelitian ini. 31 119 147 175 193 261

3.4 Teknik Pengumpulan Data Dalam melakukan penelitian, diperlukan

pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder. Berikut adalah

penjelasan mengenai kedua jenis data tersebut.: 3.4 25 242 1 Data Primer

Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui

observasi dan distribusi kuesioner. 31 87 Dalam penelitian ini, kuesioner

didistribusikan menggunakan platform Google Form untuk survei. 3.4.2 Data

Sekunder Data sekunder diperoleh dari sumber eksternal, seperti

buku, majalah, koran, atau situs web perusahaan yang relevan

dengan topik penelitian. 40 3.5 Teknik Pengolahan Data Pengolahan

data dilakukan setelah pengumpulan data telah dilakukan. Pengolahan

data terbagi menjadi beberapa cara yaitu: 1) Editing Editing

adalah proses pemeriksaan dan seleksi ulang terhadap data yang telah dikumpulkan, untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian data,

kemudian data tersebut dirangkum dengan tujuan agar lebih

terstruktur dan siap untuk dianalisis lebih lanjut. 2) Tabulating

Tabulating adalah proses yang melibatkan penerjemahan data atau

informasi yang awalnya sulit dipahami, menjadi format yang lebih

terstruktur dan mudah dibaca oleh khalayak umum, sehingga memudahkan dalam menganalisis dan menyajikan informasi tersebut secara jelas.

3) Scoring Scoring adalah proses di mana hasil jawaban dari

kuesioner disajikan dalam bentuk angka, di mana skala Likert

digunakan sebagai dasar pengukuran data dalam penelitian ini. Skala

ini disusun dengan urutan nilai dari yang terendah hingga

tertinggi, untuk memudahkan evaluasi dan interpretasi hasil

penelitian. Berikut tingkatan dari skala Likert : Tabel 3.1 Score Jawaban N o Jawab an Keterangan Sco re 1 SS Sangat Setuju 5 4 1 2 S Setuju 4 3 N Kurang setuju 3 4 TS Tidak Setuju 2 5 STS Sangat Tidak Setuju 1 Sumber: Sugiyono (2018) 3.6 Definisi Operasional Adapun penjelasan definisi operasional pada observasi ini yaitu : Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Definisi Indikator Dimensi Skal a Kinerja Karyawan (Y) Kinerja ialah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud menampilkan apa yang telah dikerjakann ya untuk perusahaan 1. **245** Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sifat Kooperatif 1. Hasil Kerja 2. Perilaku 3. Sifat Pribadi Terkait Pekerjaa n Like rt 42 atau organisasi (Budi, 2022). Kompens asi (X1) Menurut Enny (2019:37), kompensasi merupakan wujud pelayanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan n atas kontribusi dan pekerjaann ya terhadap organisasi. 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas 4. Insentif 1. Komp ensasi Langsung 2. Komp ensasi Tidak Langsung Like rt Motivasi Kerja (X2) Motivasi merupakan komponen yang 1. Kepuasan Kerja 2. Prestasi 3. Peluang Motivasi Kerja Dorongan Internal Like rt 43 mempengaruhi seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu. (Melati et al., 2022) untuk Maju 4. Kemungkina n Pengembangan Karir 5. Tanggung Jawab 6. Pengakuan Orang Lain Motivasi Kerja Dorongan Eksternal Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2023 3.7 Uji Instrumen 3.7.1 Uji Validitas Menurut Sugiyono (2019), pengujian validitas instrumen memiliki tujuan yang sangat penting untuk memastikan ketepatan dan keakuratan data yang diperoleh dalam penelitian, dengan cara mengkorelasikan setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner terhadap konstruk yang diukur, serta membandingkan hasil analisis yang didapatkan dengan nilai r-tabel yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dilakukan menggunakan perangkat analisis statistik seperti SPSS, untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar

dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan baik dan menghasilkan data yang valid, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kredibilitas temuan penelitian. Kriteria pengambilan keputusan : 44  
Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid  
Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid  
Nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n - 2 = 3.7$

5 2 Uji Reabilitas Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen penelitian, dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha sebagai alat untuk menilai keandalan atau kestabilan dari setiap item dalam kuesioner atau instrumen pengukuran yang digunakan.

Reliabilitas ini dihitung dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari hasil analisis data dengan interpretasi nilai  $r$  yang terdapat pada output SPSS, di mana nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih baik antara item-item dalam instrumen tersebut, sementara nilai yang rendah dapat mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran perlu diperbaiki atau disesuaikan agar dapat memberikan hasil yang lebih konsisten dan dapat dipercaya dalam penelitian. Kriteria pengambilan keputusan : Nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  ( reliable )  
Nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  ( not reliable )

3.8 Analisis Data  
Deskriptif Analisis data deskriptif diterapkan dalam penelitian ini untuk menyajikan ringkasan atau gambaran umum yang komprehensif mengenai data yang diperoleh, dengan menggunakan berbagai ukuran statistik seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, varians, total, rentang, kurtosis, serta skewness (kecenderungan distribusi) dari setiap variabel yang dianalisis, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2019), di mana tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas dan mendalam mengenai karakteristik masing-masing variabel dalam penelitian ini, serta untuk menggambarkan pola atau kecenderungan yang ada, sehingga dapat memberikan wawasan umum yang berguna

dalam menginterpretasikan data dan membantu dalam penarikan kesimpulan yang lebih tepat dan akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

60 3.9 Uji Asumsi Klasik Menurut Sugiyono (2019), uji asumsi klasik memiliki tujuan penting dalam memastikan validitas hasil penelitian, dengan cara memverifikasi bahwa data teoritis yang digunakan dalam analisis bebas dari bias, konsisten, dan dapat menghasilkan estimasi koefisien regresi yang sah serta dapat dipercaya. Dalam konteks penelitian ini, serangkaian uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria-kriteria tersebut, di antaranya meliputi uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data variabel yang dianalisis mengikuti distribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat antar variabel independen yang dapat mengganggu kestabilan estimasi regresi, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan 46 bahwa varians residual dari model regresi bersifat konstan dan tidak tergantung pada nilai prediksi, sehingga dapat memastikan keakuratan dan kredibilitas hasil analisis regresi dalam penelitian ini. yang

dijelaskan sebagai berikut 1. 2 3 5 7 8 10 12 14 15 17 19 21 24 26 27 28 29 30 31 34

35 36 37 40 42 44 48 49 51 52 53 54 66 67 68 72 75 80 82 88 90 93 101 106 113 123 124

128 138 146 151 158 160 173 183 187 229 239 Uji Normalitas Uji normalitas, menurut Ghozali (2019), bertujuan untuk memeriksa apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. 30 35 37

42 53 279 Apabila variabel tidak terdistribusi normal, hasil uji statistik bisa menjadi kurang tepat. 12 15 30 37 42 53 Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk mengevaluasi distribusi normal data, dengan ketentuan nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. 3 4 6 12 30 37 40 42

53 60 91 124 Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov- Smirnov One Sample kurang dari 5% atau 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal. 6

8 11 12 17 26 28 30 37 38 48 55 72 81 89 97 108 2. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat meningkatkan

variabilitas sampel (Ghozali, 2019). 6 7 8 12 14 17 18 24 27 29 34 46 47 52 62 65 72

78 93 104 115 121 131 138 145 157 166 196 197 203 210 216 221 222 234 269 Untuk

menguji multikolinearitas, digunakan nilai Tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF). 6 8 17 18 28 30 32 42 48 89 101 104 112 133 145 160 171 230

253 Tolerance mengukur sejauh mana variabilitas suatu variabel

independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. 6 8 39 91

104 145 157 220 Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau Tolerance

lebih besar dari 0,01, maka tidak ada multikolinearitas. 6 8 39 91 99 104 113 157

216 220 Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau

Tolerance lebih kecil dari 0,01, maka multikolinearitas terjadi. 5 47 3. Uji

Heterokedastisitas Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk

menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara residual

satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi,

dengan memeriksa apakah variansi residual antar pengamatan bersifat

konstan atau tidak, karena fenomena ini dikenal sebagai

heteroskedastisitas, yang terjadi ketika variansi residual antar pengamatan berbeda.

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang

digunakan dalam penelitian ini mengalami masalah heteroskedastisitas,

dapat dilakukan pemeriksaan dengan menggunakan grafik scatterplot dan

uji Glejser, yang berfungsi untuk menganalisis apakah terdapat pola

tertentu dalam distribusi residual. Jika pada grafik scatterplot

tidak terlihat pola tertentu dan data residual tersebar secara

merata di sekitar nol pada sumbu y, baik di atas maupun di

bawahnya, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak

terjadi dalam model regresi yang dianalisis, sebagaimana dijelaskan

oleh Ghozali (2019), yang menunjukkan bahwa variansi residual yang

stabil atau konstan menandakan bahwa model regresi tersebut memenuhi

asumsi klasik yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi yang

valid. 3.10 Uji Model Regresi Linear Berganda Dalam penelitian

ini, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode utama

untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel independen

dan dependen, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana dua atau lebih variabel independen dapat mempengaruhi variabel 48 dependen yang menjadi fokus penelitian, di mana metode ini diterapkan untuk memprediksi dampak atau pengaruh dari kombinasi variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti, serta untuk menggambarkan hubungan fungsional yang terjalin antar variabel tersebut, yang dapat memberikan wawasan mendalam mengenai pola dan arah hubungan antara variabel yang ada (Sugiyono, 2019), sehingga hasil analisis regresi linier berganda ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan objektif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan. 20 71 Model persamaan

regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:  $Y = a$

$+ b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  Keterangan :  $Y =$  Kinerja Kary

awan  $X_1 =$  Kompensasi  $X_2 =$  Motivasi Kerja  $a =$  Konstanta  $b_1$

,  $b_2 =$  Koefisien regresi  $X_1 X_2$  3.11 Uji Hipotesis 3.11 1 Uji F Uji F

atau ANOVA digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. 258 Pengaruh

simultan variabel independen terhadap variabel dependen dapat

diketahui melalui uji F (Ghozali, 2019). Tabel ANOVA menampilkan hasil

uji F pada kolom F hitung dan sig dengan kriteria berikut: 49

Hipotesis :  $H_0$  : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen  $H_a$  : Variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen Keputusan Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$

diterima Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak 3.11 5 32 47 58 77 97 119 162 170

250 2 Uji t Uji t statistik digunakan untuk menguji apakah

variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji

t dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% untuk melihat hubungan

antara variabel-variabel tersebut dan menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak (Ghozali, 2019). Hipotesis : Hipotesis

1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's

Pizza di Tangerang Selatan a)  $H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh



terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan b)  
Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's  
Pizza di Tangerang Selatan Hipotesis 2 : Motivasi Kerja  
berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang  
Selatan a) Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh 50 terhadap  
Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan b) Ha :  
Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza  
di Tangerang Selatan Keputusan : Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  
 $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-}$   
 $\text{tabel}$  , dan  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  di tolak Taraf  
nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = n-2 3.12 Koefisien Determinasi  
Mengukur koefisien determinasi ( $R^2$ ) suatu variabel merupakan  
metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana perubahan dalam  
satu variabel dapat diprediksi atau dijelaskan berdasarkan perubahan  
variabel lain yang ada dalam model regresi, dengan tujuan untuk  
mengidentifikasi seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap  
variabel dependen yang dianalisis. Jika nilai  $R^2$  adalah nol, hal  
ini menunjukkan bahwa garis regresi yang dihasilkan tidak mampu  
menggambarkan variabel dependen dengan baik, karena tidak ada  
hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang ada dalam  
persamaan regresi dengan variabel dependen yang diteliti, yang  
berarti model regresi tersebut tidak dapat diandalkan untuk  
memprediksi perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, model  
regresi dianggap lebih tepat dan memiliki kecocokan yang baik jika  
nilai  $R^2$  51 mendekati atau lebih dari satu, yang menandakan  
bahwa sebagian besar variabilitas dalam variabel dependen dapat  
dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi  
tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2019).

3 13 27 41 47 76 95 100 142

150 164 168 238 286 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1

Deskripsi Objek Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis  
secara mendalam dampak yang ditimbulkan oleh faktor-faktor kompensasi

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan, sebuah restoran cepat saji ternama yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1994, dengan tujuan untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas dan performa kerja para karyawan di cabang tersebut. Dalam penelitian ini, sebanyak 79 responden dipilih sebagai sampel yang mewakili karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan, dan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan platform Google Form, selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS 23, untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menggambarkan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan, yang dipilih untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan di cabang tersebut. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan karakteristik demografis dan pekerjaan, yang mencakup jenis kelamin, umur, lama bekerja, status karyawan, serta jabatan yang dipegang oleh masing-masing individu. Adapun total jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang, yang masing-masing memiliki jabatan kerja yang beragam, yang akan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara karakteristik karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Berikut adalah uraian jabatan kerja :

Jabatan	Jumlah
Store Manager	6
Supervisor	2
Kasir	11
Koki	3
Helper/Driver	12
Total	32

Sumber: Hasil output responden, 2023

#### 1. Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	18
Wanita	54
Total	72

#### 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	18
Wanita	54
Total	72

REPORT #24670587

Responden 1 Laki-laki 31 2 Perempuan 48 Total 79 Sumber: Hasil Output , 2024 Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat sekitar 31 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 48 responden yang berjenis kelamin perempuan, yang menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki, dengan proporsi yang mencerminkan ketidakseimbangan jenis kelamin di antara para peserta penelitian, yang dapat memberikan gambaran terkait peran dan kontribusi masing- masing kelompok gender dalam kinerja dan persepsi mereka terhadap faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini. 2.

Penyajian Data Berdasarkan Umur Tabel 4.3 Umur Responden 55 N o Umur Jumlah Responden 1 < 20 tahun 10 2 21 - 25 tahun 44

3 26 - 30 tahun 16 4 > 35 tahun 9 Total 79 Sumber: Hasil

Output , 2024 Berdasarkan output yang terlihat pada Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi usia responden menunjukkan variasi yang cukup beragam, dengan sekitar 10 responden berusia di bawah 20 tahun, 44 responden berusia antara 21- 25 tahun, 16 responden berusia 26-30 tahun, dan 9 responden berusia di atas 35 tahun. Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan adalah karyawan yang berada dalam rentang usia 21-25 tahun, yang merupakan kelompok usia produktif, sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan dalam kelompok usia tersebut memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif lebih tinggi, serta kemungkinan besar lebih energik dan siap beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang ada, yang pada gilirannya dapat 56 memengaruhi kinerja dan keberhasilan operasional perusahaan. 3. Penyajian Data Berdasarkan Lama Bekerja Tabel 4.4 Lama Bekerja N o Lama Bekerja Jumlah Responden 1 < 1 tahun 20 2 1-3 tahun 39 3 4-5 tahun 13 4 > 5 tahun

7 Total 79 Sumber: Hasil Output , 2024 Berdasarkan output yang tercantum pada Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa distribusi

responden berdasarkan masa kerja menunjukkan variasi yang cukup signifikan, di mana terdapat 20 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 39 responden yang bekerja selama 1-3 tahun, 13 responden dengan masa kerja 4-5 tahun, dan 7 responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Penjelasan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan adalah karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun, yang mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di cabang tersebut masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam jenjang karier mereka, dan dapat diharapkan memiliki tingkat adaptasi yang lebih cepat terhadap lingkungan kerja serta potensi 57 untuk terus berkembang dalam meningkatkan kinerja mereka seiring berjalannya waktu.

4. Penyajian Data Berdasarkan Status Karyawan Tabel 4.5

Status Karyawan	No	Status Karyawan	Jumlah Responden
1	Karyawan tetap	21	2
2	Karyawan kontrak	58	Total 79

Sumber: Hasil Output, 2024 Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada output Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 58 responden yang berstatus sebagai karyawan kontrak dan 21 responden yang berstatus sebagai karyawan tetap, yang menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan didominasi oleh karyawan dengan status kontrak, yang mungkin mencerminkan kebijakan perusahaan dalam memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja sementara, dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional yang bersifat fleksibel dan dinamis, serta memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah karyawan sesuai dengan perubahan volume pekerjaan atau permintaan pasar, sementara karyawan tetap dapat ditemukan dalam jumlah yang lebih sedikit, 58 menunjukkan adanya stabilitas kerja jangka panjang bagi beberapa individu yang dianggap memiliki kinerja unggul atau dibutuhkan dalam jangka waktu yang lebih lama.

5. Penyajian Data Berdasarkan Jabatan Tabel 4.6

Jabatan	No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Store Manager	6	2
2	Supervisor	11	3

Kasir 12 4 Koki 18 5 Helper/ Driver 32 Total 79 Sumber: Hasil Output , 2024 Berdasarkan hasil output yang tercantum pada Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jabatan Store Manager sebanyak 6 orang, Supervisor sebanyak 11 orang, Kasir sebanyak 12 orang, Koki sebanyak 18 orang, dan Helper /Driver sebanyak 32 orang, yang menggambarkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan berada pada divisi Helper/Driver, yang mencerminkan bahwa peran ini memiliki jumlah tenaga kerja yang paling banyak dibandingkan 59 dengan posisi lainnya. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kebutuhan operasional yang lebih besar untuk mendukung aktivitas pengantaran pesanan dan menjaga kelancaran operasional toko, yang mengharuskan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan pada posisi ini guna memastikan kelancaran pelayanan kepada pelanggan, sementara posisi lainnya seperti Store Manager dan Supervisor memiliki jumlah yang lebih sedikit, mengindikasikan bahwa peran manajerial lebih terfokus dan terkonsentrasi pada pengawasan dan pengelolaan operasional yang lebih tinggi. 4.1.3 Uji Instrumen 1.

Uji Validitas Uji validitas merupakan prosedur yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti benar-benar relevan dan sesuai dengan objek yang sedang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kesesuaian dan keterkaitan antara skor yang diperoleh dari masing- masing item pertanyaan dengan skor total yang dihitung dari keseluruhan item tersebut, guna memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur dengan akurat aspek yang ingin dieksplorasi dalam penelitian tersebut Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. 1 2 6 7 27 37 55 66 72 95 110 116 138 142 156 169 199 211

281 Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

60  $df = N - 2 = 79 - 2 = 77$  nilai  $r_{tabel} 0.213$  a. Uji Vali

ditas Kompensasi Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi Pertany

aan r- hitun g r- tabel Keterangan gan 1 0.407 0.213 Valid 2  
0.429 0.213 Valid 3 0.367 0.213 Valid 4 0.530 0.213 Valid 5  
0.539 0.213 Valid 6 0.572 0.213 Valid 7 0.653 0.213 Valid 8  
0.686 0.213 Valid Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Pada Tabel 4.7  
di atas, hasil uji validitas untuk variabel kompensasi menunjukkan  
bahwa nilai r-hitung untuk setiap indikator lebih besar dari  
0,213, yang merupakan batas minimum yang telah ditetapkan untuk  
memastikan validitas item pertanyaan dalam kuesioner. Dengan demikian,  
dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel  
kompensasi telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, sehingga  
item- item tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel  
kompensasi secara akurat dan relevan, 61 serta dapat digunakan  
dalam analisis lebih lanjut tanpa ada kekhawatiran mengenai  
kesalahan pengukuran yang berasal dari instrumen yang tidak valid.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas  
Motivasi Kerja Pertany aan r- hitun g r- tabel Keterangan gan 1  
0.455 0.213 Valid 2 0.564 0.213 Valid 3 0.626 0.213 Valid 4  
0.542 0.213 Valid 5 0.577 0.213 Valid 6 0.664 0.213 Valid 7  
0.541 0.213 Valid 8 0.595 0.213 Valid 9 0.652 0.213 Valid 10  
0.618 0.213 Valid 11 0.487 0.213 Valid 12 0.574 0.213 Valid  
Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 62 Tabel 4.8 di atas menunjukkan  
hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja, di mana nilai  
r- hitung yang diperoleh untuk setiap indikator lebih besar dari  
0,213, yang merupakan batas minimum yang diperlukan untuk menganggap  
suatu item pertanyaan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan  
bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel  
motivasi kerja telah memenuhi kriteria validitas yang telah  
ditetapkan, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam  
penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur aspek-aspek yang  
terkait dengan motivasi kerja secara akurat dan dapat digunakan  
dalam analisis lebih lanjut tanpa adanya risiko kesalahan pengukuran

yang signifikan. c. Uji Validitas Kinerja Karyawan Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Pertanyaan  $r$ -hitung  $r$ -tabel Keterangan 1 0.502 0.213 Valid 2 0.644 0.213 Valid 3 0.696 0.213 Valid 4 0.578 0.213 Valid 5 0.743 0.213 Valid 6 0.499 0.213 Valid 7 0.535 0.213 Valid 8 0.633 0.213 Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Pada Tabel 4.9 di atas, hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai  $r$ -hitung untuk setiap indikator lebih besar dari 0,213, yang merupakan nilai ambang batas yang digunakan untuk menilai validitas item pertanyaan dalam instrumen penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, yang berarti bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner ini dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk mengukur aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan secara akurat. Hal ini juga memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini memiliki tingkat ketepatan yang tinggi, memungkinkan peneliti untuk melanjutkan analisis lebih lanjut tanpa khawatir adanya kesalahan pengukuran yang disebabkan oleh instrumen yang tidak valid.

2 20 28 42 47

58 73 74 77 94 98 110 111 114 130 163 168 205 219 255 2. Uji Reliabilitas Uji

reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang

digunakan sebagai indikator variabel. 74 130 168 205 Uji ini dilakukan

dengan metode 64 Cronbach's Alpha. 15 74 103 130 168 205 230 Instrumen dianggap

reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Tabel 4.10 Hasil Uji

Reliabilitas Variabel Cronbach's Alpha Kompensasi 0.621 Motivasi Kerja 0.800 Kinerja Karyawan 0.749 Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel yang diuji menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas minimum yang umum diterima untuk mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik dalam suatu instrumen penelitian.

Dengan demikian, hasil tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini, baik itu variabel kompensasi, motivasi kerja, maupun kinerja karyawan, dapat dianggap reliabel, artinya setiap item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konsep-konsep yang dimaksud secara stabil dan dapat dipercaya sepanjang pengumpulan 65 data berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik untuk menghasilkan data yang valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. 4.1 156 4

Analisis Data Deskriptif Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan dan menjelaskan data yang telah dikumpulkan secara objektif dan sesuai dengan kenyataannya. Nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju, nilai

2 berarti tidak setuju, nilai 3 mengindikasikan netral atau tidak memihak, nilai 4 berarti setuju, dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif N Minim um Maxim um Mean Std. Deviation

X1.1	79	1.00	5.00	2.2405	1.46948	X1.2	79	3.00	5.00	4.2152				
		.57000	X1.3	79	1.00	5.00	3.5443	1.21737	X1.4	79	2.00	5.00		
		4.2152	.67313	X1.5	79	2.00	5.00	4.3291	.67409	X1.6	79	2.00		
		5.00	4.2278	.78364	66	X1.7	79	1.00	5.00	3.7215	1.17601	X1.8	79	
		1.00	5.00	3.7215	1.13156	X2.1	79	3.00	5.00	4.3797	.51400	X2.2		
		79	1.00	5.00	4.3544	.66096	X2.3	79	2.00	5.00	4.3671	.80347		
		X2.4	79	3.00	5.00	4.5823	.52153	X2.5	79	1.00	5.00	4.3165		
		.96800	X2.6	79	3.00	5.00	4.5316	.57368	X2.7	79	1.00	5.00		
		4.3038	.88222	X2.8	79	2.00	5.00	4.4937	.61755	X2.9	79	3.00		
		5.00	4.4684	.52710	X2.10	79	4.00	5.00	4.6076	.49141	X2.11	79		
		1.00	5.00	4.4937	.69565	X2.12	79	3.00	5.00	4.4684	.57368	Y.1		
		79	3.00	5.00	4.3418	.50348	Y.2	79	3.00	5.00	4.4557	.57284	Y.3	
		79	3.00	5.00	4.4557	.61597	Y.4	79	1.00	5.00	4.4684	.65702	Y.5	

REPORT #24670587

79 3.00 5.00 4.5696 .52339 Y.6 79 2.00 5.00 4.4177 .59069 67

Y.7 79 4.00 5.00 4.5570 .49992 Y.8 79 2.00 5.00 4.3671 .64405

Valid N (listwise) 79 Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.11, diperoleh temuan bahwa responden memiliki rata-rata jawaban pada skala 4 atau setuju. Ini

menunjukkan bahwa pertanyaan yang diajukan sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh karyawan, yang juga didukung oleh nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata, sehingga dapat

disimpulkan bahwa hasilnya baik. 3 13 21 32 153 288 4.1 3 7 13 21 32 39 40 41 66

78 85 86 125 127 146 153 162 163 199 288 5 Uji Asumsi Klasik 1. 2 3 7 8 10 12 14

15 17 18 19 21 24 26 27 29 34 35 36 38 39 40 41 44 49 51 52 54 55 56 61 66 67 68 75 78

85 86 88 89 90 93 99 101 106 109 111 112 113 122 123 125 127 129 146 150 151 162 163 171

192 196 199 204 211 248 Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk

memeriksa apakah variabel residual atau pengganggu dalam model

regresi terdistribusi secara normal. 14 34 45 67 73 76 107 159 192 221 264 Dalam

penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap residual dengan

menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang diterapkan

adalah  $\alpha = 5\%$ . 31 Keputusan diambil berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed);

31 45 53 jika nilai Asymp. 31 45 53 56 73 111 114 233 Sig. (2-tailed) <

0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal, sementara jika nilai Asymp. 7

31 41 45 53 56 84 95 111 114 143 233 Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data

dianggap terdistribusi normal. 2 3 4 7 10 13 14 15 16 27 28 33 34 40 41 45 49 52 54

56 57 61 62 65 74 76 79 84 85 86 88 91 92 95 100 103 110 116 117 118 120 122 126 127 131

134 142 143 144 153 155 167 172 200 227 236 241 247 Tabel 4.12 Hasil Uji

Normalitas 68 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N 79 Normal Parameters a,b Mean 2 3 4 7 10 13 14 15 16 22 27 33 34 41 52 54 56 65 74

76 79 80 84 85 86 92 95 100 103 110 117 118 120 126 131 143 153 155 167 172 236 241 267

0000000 Std. 3 7 10 13 14 15 16 22 27 34 41 65 74 76 79 80 84 85 88 92 94 95 100

103 117 120 126 131 143 153 155 167 172 236 267 Deviation 2.61295543 Most

Extreme Differences Absolute 7 10 13 14 27 34 41 65 76 79 80 84 85 88 92 94 95 103

117 143 153 155 167 236 091 Positive 7 27 41 84 95 143 061 Negative - 091

Test Statistic	7	41	84	95	143	091	Asymp.	2	4	7	10	11	14	22	27	33	34	40	41	47	54				
	56	65	79	84	91	94	95	100	103	117	120	126	127	131	142	143	153	167	172	228	241	270	Sig.		
(2-tailed)	2	4	7	10	11	14	16	22	27	33	34	40	41	47	49	54	56	65	79	84	91	94	95	100	103
	115	117	120	123	126	127	131	142	143	144	153	167	172	202	204	227	228	233	234	235	241	270			
	275	169	c a. Test distribution is Normal. b.	2	4	7	11	13	14	16	22	27	33	34	40	49									
	54	56	57	65	79	84	94	100	103	115	117	120	123	126	127	131	134	142	144	153	167	172	202	204	
	227	228	234	235	247	267	270	275	285	Calculated from data. c. Lilliefors															

Significance Correction. 33 Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Tabel

4.12 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,169 lebih besar dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 yang artinya data tersebut telah terdistribusi normal. 52 68 70 158 203

2. Uji Multikolinearitas Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas yang mempunyai 69 hubungan linier. Deteksi multikolinearitas pada model penelitian dapat dilakukan antara nilai > 0,10 dan nilai < 10,00 untuk VIF, yang menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. 1 2 130 Hasil uji

multikolinearitas dapat terlihat pada tabel 4.13 berikut ini: Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinaritas Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 995

1.005 995 1.005 Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Nilai tolerance 0.995 > 0.1 dan VIF 1.005 < 10, maka dengan demikian data tidak terjadi permasalahan multikolinearitas. 1 5 39 76 87 225

3. Uji Heterokedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians antara residu satu pengamatan dengan residu pengamatan lainnya dalam model regresi. 18 21 24 36 96

Untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas terjadi, dapat dilihat melalui pola yang muncul pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. 4 6 8 11

17 18 19 21 29 32 35 36 38 44 51 55 57 61 69 70 71 73 75 92 96 108 115 116 125 129 133 207

Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara berikut: a. Jika pola tertentu terlihat pada titik-titik yang membentuk pola teratur (seperti bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas. 4 11 18 21 36 44 96 268 70 b. Jika

pola tidak jelas dan titik-titik tidak tersebar, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas. 11 Gambar 4.1 Hasil Uji Scatterplot Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Hasil penelitian berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang begitu jelas serta titik-titik menyebar, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. 4.1 1 11 41 6 Pengujian Hipotesis 1. 1 3 6 7 10 11 12 13 15 16 19 20 22 23 24 25 26 29 31 38 39 41 45 46 48 49 60 63 64 69 70 78 82 87 99 105 107 109 132 140 147 149 159 166 223 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen. 1 3 13 16 22 23 25 46 62 63 64 94 136 148 Hasil dari uji regresi linier berganda dapat ditemukan pada tabel berikut: Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 71

Coefficients a Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	24.276		4.310	5.632
Kompensasi	0.222	0.222	2.073	0.043
Motivasi Kerja	0.090	0.090	0.067	0.145

018 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas, maka persamaannya diperoleh sebagai berikut :  $Y = 24.276 + 0.222\beta_1 + 0.090\beta_2 + e$  1) Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 24.276, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen bernilai atau tidak berubah, nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 24.276. 2) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0.222. 1 4 66 280 Nilai ini menunjukkan adanya 72 hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 pada kompensasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.222 pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0.090. 1 66 90 191 217 Ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka kinerja karyawan

akan meningkat sebesar 0.090, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

2 3 21 22 24 26 35 47 51 64 69 74 82 112 114 119 122 128 140 164 165 169 180 194 197 202

249 2. Uji Hipotesis a. Uji F Uji F dilakukan untuk

mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara

bersamasama dengan variabel independen. 5 13 57 64 78 92 93 128 132 169 187 193 242

276 282 Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel .

Pada penelitian ini dengan nilai df (N1)=2 dan df (N2)=79

maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.11. 43 59 Dengan ketentuan berikut:

Hipotesis : Ho : variabel independen tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen Ha : variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen Keputusan Jika F hitung < F tabel maka Ho

diterima 73 Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak Tabel

4.15 Hasil Uji F ANOVA a Model Sum of Squares df Mean Square

F Sig. 1 Regressi on 73.807 2 36.903 5.266 007 b Residual

532.548 76 7.007 Total 606.354 78 a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Sumber:

Hasil Output SPSS, 2024 Berdasarkan tabel 4.16 di atas hasil uji

F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5.266 > nilai F

tabel sebesar 3.11 maka Ha diterima. 1 9 16 19 32 43 65 79 80 81 105 110 124 126 132

173 194 206 218 222 263 Hal ini berarti variabel independen secara

bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. 10 45

67 77 85 165 170 Uji t Uji t digunakan untuk menilai apakah

variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen

secara signifikan secara individu. 44 65 109 154 Proses uji parsial ini

dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. 74 Dengan

ketentuan sebagai berikut: Jika t- hitung > t- tabel dan sig <

0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima Jika t- hitung < t- tabel

, dan sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha di tolak Taraf nyata

= 5%, derajat kebebasan (df) = 79-2 = 77 - t- tabel (1.292) Hipot

esis: Ho : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan Ha : Variabel

independen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan Berikut merupakan hasil dari uji t: Tabel 4.16

Hasil Uji t Variabel t- hitun g Ara h- tabe l Sig Ara

$t_{hitung} = 3.043 > t_{tabel} = 1.292$   $p < 0.05$

$t_{hitung} = 1.347 > t_{tabel} = 1.292$   $p < 0.05$

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 Hasil pengujian

hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai sig

berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas

menunjukkan bahwa : 1. Nilai sig kompensasi sebesar 0,003 yang berarti  $< 0,05$  dan nilai t- hitung berarah positif yaitu  $75.3043 > t\text{-tabel } 1.292$ .

Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Nilai sig motivasi kerja sebesar

0,018 yang berarti  $< 0,05$  dan nilai t- hitung berarah positif yaitu  $1.347 > t\text{-tabel } 1.292$ . Hal ini menandakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7 Koefisien Determinan Tabel 4.17 Hasil Koefisien

Determinasi Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate

1. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja,

Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil

Output SPSS, 2024 Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R

Square sebesar 0.622 atau 62%, yang berarti bahwa variabel

independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, memberikan kontribusi

sebesar 62% terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi kompensasi

adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t positif sebesar 0,304.

80 121 136 141 178 179 188 191 219 243 Ini menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin dan Hanafiah (2020), 77 Awaluddin dan Abdullah (2022) dan Ramadhan dan

Syahputra (2023). Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan

jawaban dari para responden mengenai berpengaruhnya kompensasi pada Domino's cabang Tangerang Selatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan 8 pertanyaan pada variabel kompensasi terdapat 1

pertanyaan dengan jawaban responden yang mempunyai skala terendah

(skala 2 atau tidak setuju), yaitu pada pertanyaan "Gaji yang diterima

sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan . Hal ini menunjukkan

bahwa apa yang dikerjakan karyawan tidak sesuai atau sepadan

dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.. Permasalahan ini

merupakan hal yang krusial karena menyangkut dengan sumber daya

manusia dan berakibatkan pada tingkat kinerja karyawan. Dalam hasil

penelitian ini, perusahaan perlu adanya pengkajian khusus terkait

dengan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi mengacu pada imbalan yang

diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Apabila kebutuhan

mereka terpenuhi, karyawan akan bekerja pada tingkat produktivitas

ideal, yang akan meningkatkan hasil kinerja mereka. (Arifudin &

Hanafiah, 2020). Pemberian kompensasi dapat mengundang dan menciptakan

individu-individu potensial untuk bergabung dalam organisasi,

mempertahankan karyawan potensial dalam organisasi, dan dapat

memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Melalui kompensasi

diharapkan produktivitas juga meningkat dan 78 organisasi memberikan

pelayanan terbaik untuk mencapai tujuan strategis yang diinginkan

bersama oleh organisasi (Yusuf, 2020). Jika kompensasi yang

diberikan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain untuk

pekerjaan yang serupa, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di

kalangan karyawan dan membuat banyak calon karyawan meninggalkan

perusahaan. Sebaliknya, apabila gaji yang diberikan terlalu tinggi, hal ini juga bisa menimbulkan dampak negatif, karena perusahaan tampak mengabaikan standar gaji yang berlaku secara umum (Ramadhan & Syahputra, 2023). Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kompensasi dianggap memadai apabila kebijakan perusahaan mengenai kompensasi materiil (seperti gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan) serta kompensasi non-materiil (seperti pujian dan asuransi) dirasa sesuai dengan ketentuan pemerintah dan memenuhi harapan (Talashina, 2020). 4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig motivasi kerja sebesar 0,018, yang berarti lebih kecil dari 0,05, dan nilai t

yang positif sebesar 1,347. 4 9 13 14 62 80 90 98 121 136 141 152 178 179 188 191 213

237 243 278 Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Wirakusuma (2019), Melati et al. (2022), dan Fernos dan Wipi (2023). Pernyataan responden tentang pengaruh motivasi kerja di Domino's Cabang 79 Tangerang Selatan kinerja karyawan dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian ini. Berdasarkan 12 pertanyaan pada variabel motivasi kerja seluruh responden setuju dengan pertanyaan yang diberikan. Jawaban setuju yang paling dominan yaitu pada pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu , “Saya memiliki prestasi kerja yang bermanfaat untuk pekerjaan saya “ dan “Saya senang ketika mendapatkan kesempatan training softskill . Hal ini menandakan bahwa karyawan sudah melakukan tugasnya dengan baik, dimulai dari tepat waktu hingga mempunyai prestasi kerja. Dalam jawaban dari pertanyaan tersebut karyawan dominan menjawab sangat setuju ketika diberikan kesempatan training softskill , hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk mengembangkan kemampuannya di tempat kerja. Hasil seperti itu dapat terjadi jika karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Perusahaan harus adanya tinjau lanjut untuk mengembangkan soft skill



karyawan sehingga mereka terinspirasi untuk bekerja lebih baik di masa depan. Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini membantu mereka bekerja dengan efektif dan mengarahkan usaha untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama. Jika motivasi rendah, kinerja pun akan terpengaruh negatif. Karyawan dengan motivasi yang minim tidak akan dapat mencapai hasil yang maksimal. Motivasi timbul dari 80 kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu, yang mendorong mereka untuk lebih aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut (Wirakusuma, 2019). Jika pegawai kurang termotivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menurunkan kinerja (Yanuar, 2020). Karyawan akan lebih termotivasi dan ingin melakukan apa pun jika mereka memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya. Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sehingga seringkali dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

139 206 212 262 Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu pasti dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasi aktivitas tersebut. Kebutuhan dan keinginan pribadi sering kali menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu (Melati et al., 2022). Karyawan yang berperan sebagai pendukung tercapainya tujuan perusahaan akan menunjukkan motivasi, kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena motivasi kerja akan memegang peranan penting terhadap kualitas dan kuantitas output dan input (Haeruddin et al., 2023).

231 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 81 Domino's Pizza di Tangerang

Selatan, dapat disimpulkan bahwa : 1. Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor ini sangat krusial karena secara langsung berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dan dapat memengaruhi hasil kerja karyawan.

184 Oleh

karena itu, perusahaan harus melaksanakan evaluasi yang lebih mendalam terkait dengan kesejahteraan karyawan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan dapat mendorong kinerja yang optimal dari setiap individu dalam organisasi.

4 175 181 193 195 208

213 283 2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 81

212 271 Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang mendorong

individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengembangkan manajemen dan keterampilan soft skill karyawan agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

4 25 33 58 148

186 245 5.2 Saran Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan

kesimpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan: 1.

Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk perusahaan adalah agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi, karena kompensasi yang diberikan dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya selama bekerja dan turut meningkatkan kinerja mereka. Beberapa aspek yang 82 perlu diperhatikan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti gaji yang sesuai, insentif selain gaji, tunjangan hari raya, dan fasilitas kerja lainnya.

188 237 274 Selain

itu, memberikan motivasi juga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

176

201 Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dan bekerja

maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan juga disarankan

untuk melakukan penilaian kinerja secara berkala, guna mengevaluasi

kinerja karyawan serta memastikan apakah kompensasi dan motivasi

yang diberikan sudah sejalan dengan kinerja yang diharapkan. 2.

Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi

referensi bagi akademisi dalam mempelajari kinerja karyawan dan

mendorong penelitian lebih lanjut mengenai variabel yang sama di

masa depan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas kajian

ini dengan memperkenalkan variabel tambahan atau menggunakan sampel

yang berbeda dari yang telah digunakan dalam penelitian ini. 83



REPORT #24670587

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>2.57%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6091/13/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6091/13/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.67%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57098/1/FARIDA%20...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57098/1/FARIDA%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.64%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.64%</b> eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/8670/1/FIX%20FINAL%20SKRIPSI%20DIVA%20AURIE...">https://eprints.unpak.ac.id/8670/1/FIX%20FINAL%20SKRIPSI%20DIVA%20AURIE...</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.6%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>1.44%</b> repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/2144/4/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/2144/4/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>1.39%</b> repository.unissula.ac.id <a href="http://repository.unissula.ac.id/34832/1/Manajemen_30402000055_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/34832/1/Manajemen_30402000055_fullpdf.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>1.35%</b> repository.stiesia.ac.id <a href="https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf">https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>1.28%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77571/1/Skripsi%20..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77571/1/Skripsi%20..</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
10. 1.26%	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38284/34957">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38284/34957</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 1.25%	<a href="http://jurnal.utu.ac.id">jurnal.utu.ac.id</a> <a href="http://jurnal.utu.ac.id/jbkan/article/download/9219/4559">http://jurnal.utu.ac.id/jbkan/article/download/9219/4559</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 1.24%	110.232.64.239 <a href="http://110.232.64.239/96/7/16.%20BAB%20III.pdf">http://110.232.64.239/96/7/16.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 1.24%	<a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 1.16%	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id">eskripsi.usm.ac.id</a> <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0206/B.131.19.0206-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0206/B.131.19.0206-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 1.14%	<a href="http://repository.stimykpn.ac.id">repository.stimykpn.ac.id</a> <a href="http://repository.stimykpn.ac.id/582/5/S1_112001609_BAB4.pdf">http://repository.stimykpn.ac.id/582/5/S1_112001609_BAB4.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 1.13%	<a href="http://jurnal.utu.ac.id">jurnal.utu.ac.id</a> <a href="http://jurnal.utu.ac.id/jimetera/article/download/8012/3995">http://jurnal.utu.ac.id/jimetera/article/download/8012/3995</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 1.11%	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> <a href="http://repository.unpas.ac.id/57024/5/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/57024/5/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 1.11%	<a href="https://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a> <a href="https://repository.um-surabaya.ac.id/5242/5/BAB_IV.pdf">https://repository.um-surabaya.ac.id/5242/5/BAB_IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 1.1%	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> <a href="http://repository.unj.ac.id/14504/5/BAB%20IV.pdf">http://repository.unj.ac.id/14504/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 1.09%	<a href="http://repository.ipwija.ac.id">repository.ipwija.ac.id</a> <a href="http://repository.ipwija.ac.id/1086/1/YOPA%20GUSTIANTO%20FULL%20DOC.pdf">http://repository.ipwija.ac.id/1086/1/YOPA%20GUSTIANTO%20FULL%20DOC.pdf</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
21.	1.07% repo.stie-pembangunan.ac.id <a href="https://repo.stie-pembangunan.ac.id/959/1/18613240.pdf">https://repo.stie-pembangunan.ac.id/959/1/18613240.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	1.06% repository.stietribhakti.ac.id <a href="http://repository.stietribhakti.ac.id/917/4/BAB%20IV.pdf">http://repository.stietribhakti.ac.id/917/4/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	1.04% ojspustek.org <a href="https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/943/634/1615">https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/943/634/1615</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	1% digilib.unila.ac.id <a href="http://digilib.unila.ac.id/9301/112/BAB%20III.pdf">http://digilib.unila.ac.id/9301/112/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.99% repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.97% ejournal.unesa.ac.id <a href="https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461/15890">https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461/15890</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.97% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0056/B.111.20.0056-1..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0056/B.111.20.0056-1..</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.96% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0516/B.131.15.0516-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0516/B.131.15.0516-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.95% repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/25236/4/15.D1.0045%20-%20EUNIKE%20THALIA%..">https://repository.unika.ac.id/25236/4/15.D1.0045%20-%20EUNIKE%20THALIA%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.95% bbs.binus.ac.id <a href="https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/">https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.93% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10294/9/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10294/9/BAB%20III.pdf</a>	● ●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
32. 0.92%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2077/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2077/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.92%	eprints.umsb.ac.id <a href="http://eprints.umsb.ac.id/2727/1/skripsi%20ikrima%20nur%20ardila.pdf">http://eprints.umsb.ac.id/2727/1/skripsi%20ikrima%20nur%20ardila.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.91%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0592/B.131.19.0592-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0592/B.131.19.0592-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.89%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/712/6/BAB%20III.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/712/6/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
36. 0.88%	repository.um-surabaya.ac.id <a href="https://repository.um-surabaya.ac.id/812/4/BAB_III.pdf">https://repository.um-surabaya.ac.id/812/4/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.88%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8369/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8369/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.88%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/118/3/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/118/3/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.87%	eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/93370/6/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ums.ac.id/93370/6/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.87%	repository.usbypkp.ac.id <a href="https://repository.usbypkp.ac.id/3094/6/SKRIPSI%20Win%20%285%29.pdf">https://repository.usbypkp.ac.id/3094/6/SKRIPSI%20Win%20%285%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.87%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2591/6/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2591/6/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.86%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/475/4/SKRIPSI%20ROHMAH%20BAB%20...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/475/4/SKRIPSI%20ROHMAH%20BAB%20...</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
43.	<b>0.85%</b> jurnalamanah.com	●
	<a href="https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/57/85/478">https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/57/85/478</a>	
INTERNET SOURCE		
44.	<b>0.83%</b> repository.stei.ac.id	●
	<a href="http://repository.stei.ac.id/5530/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/5530/4/BAB%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
45.	<b>0.83%</b> journal.unespadang.ac.id	●
	<a href="https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/download/67/66">https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/download/67/66</a>	
INTERNET SOURCE		
46.	<b>0.82%</b> repository.unja.ac.id	●
	<a href="https://repository.unja.ac.id/74337/3/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/74337/3/BAB%20V.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
47.	<b>0.82%</b> repo.darmajaya.ac.id	●
	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2565/7/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2565/7/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
48.	<b>0.8%</b> repository.stei.ac.id	●
	<a href="http://repository.stei.ac.id/3048/3/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/3048/3/BAB%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
49.	<b>0.8%</b> eskripsi.usm.ac.id	●
	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0419/B.131.16.0419-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0419/B.131.16.0419-0..</a>	
INTERNET SOURCE		
50.	<b>0.77%</b> repository.stieriau-akbar.ac.id	●
	<a href="http://repository.stieriau-akbar.ac.id/41/1/Jurnal%202022%20Januari-Juni%20...">http://repository.stieriau-akbar.ac.id/41/1/Jurnal%202022%20Januari-Juni%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
51.	<b>0.77%</b> repository.unpas.ac.id	●
	<a href="http://repository.unpas.ac.id/66711/5/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/66711/5/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
52.	<b>0.76%</b> repository.stei.ac.id	●
	<a href="http://repository.stei.ac.id/5403/4/III.pdf">http://repository.stei.ac.id/5403/4/III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
53.	<b>0.76%</b> repo.darmajaya.ac.id	●
	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7144/9/8.%20BAB%20III.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/7144/9/8.%20BAB%20III.pdf</a>	



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
54. 0.75%	journal.laaroiba.com <a href="https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/download/688/585/">https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/download/688/585/</a>	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.74%	repository.umj.ac.id <a href="https://repository.umj.ac.id/17355/11/11%20BAB%20III.pdf">https://repository.umj.ac.id/17355/11/11%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.74%	jonedu.org <a href="https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/5184/4089/">https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/5184/4089/</a>	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.73%	idr.uin-antasari.ac.id <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id/23059/7/BAB%20IV.pdf">https://idr.uin-antasari.ac.id/23059/7/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.72%	repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf">https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
59. 0.72%	jom.umri.ac.id <a href="https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/283/35/774">https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/283/35/774</a>	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.72%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2984/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2984/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.69%	repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/e183140e-01e6-4..">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/e183140e-01e6-4..</a>	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.69%	repository.stiedewantara.ac.id <a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/3677/7/p.%20BAB%20IV.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/3677/7/p.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.68%	ekobis.stieriau-akbar.ac.id <a href="https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/411/395">https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/411/395</a>	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.68%	perpustakaan.pancabudi.ac.id <a href="https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19763_4_BAB_IV.pdf">https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19763_4_BAB_IV.pdf</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
65.	0.67% repository.uma.ac.id	●
	<a href="https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21876/1/198320092%20...">https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21876/1/198320092%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
66.	0.65% dspace.uui.ac.id	●
	<a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7495/05.4%20bab%204.pd..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7495/05.4%20bab%204.pd..</a>	
INTERNET SOURCE		
67.	0.65% repository.stie-mce.ac.id	●
	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id/925/4/BAB%203%20METODE%20PENELITIAN.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/925/4/BAB%203%20METODE%20PENELITIAN.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
68.	0.65% repository.umi.ac.id	●
	<a href="http://repository.umi.ac.id/6518/1/3756-10589-1-PB.pdf">http://repository.umi.ac.id/6518/1/3756-10589-1-PB.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
69.	0.64% repository.buddhidharma.ac.id	●
	<a href="https://repository.buddhidharma.ac.id/139/3/BAB%20III.pdf">https://repository.buddhidharma.ac.id/139/3/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
70.	0.63% repository.unja.ac.id	●
	<a href="https://repository.unja.ac.id/24060/6/BAB%20III.pdf">https://repository.unja.ac.id/24060/6/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
71.	0.62% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	●
	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5252/527..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5252/527..</a>	
INTERNET SOURCE		
72.	0.62% repository.stiedewantara.ac.id	●
	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1758/5/12.%20BAB%203.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/1758/5/12.%20BAB%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
73.	0.62% repository.fe.unj.ac.id	●
	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/10402/5/5.%20BAB%20III%20%2847%29.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/10402/5/5.%20BAB%20III%20%2847%29.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
74.	0.62% ejournal.unitomo.ac.id	●
	<a href="https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3000/1268">https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3000/1268</a>	
INTERNET SOURCE		
75.	0.61% repository.stiedewantara.ac.id	●
	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/3754/6/BAB%20III.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/3754/6/BAB%20III.pdf</a>	



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
76. 0.61%	repo.undiksha.ac.id <a href="https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...">https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.6%	ejournal.bsi.ac.id <a href="https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/downloadSuppF...">https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/downloadSuppF...</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.6%	repositori.untidar.ac.id <a href="https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=27687&amp;bid=11604">https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=27687&amp;bid=11604</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.59%	jurnal.dharmawangsa.ac.id <a href="https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/download/4801/pdf">https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/download/4801/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.58%	ejournalugj.com <a href="https://ejournalugj.com/index.php/Publika/article/view/8142/3176">https://ejournalugj.com/index.php/Publika/article/view/8142/3176</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.58%	jurnal.stieww.ac.id <a href="https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/424/283">https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/424/283</a>	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.57%	repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/abbeb19d-275d-...">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/abbeb19d-275d-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.56%	eprints.unmas.ac.id <a href="https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3937/2/R.5300.FEB-MAN-BAB%201%20BAB..">https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3937/2/R.5300.FEB-MAN-BAB%201%20BAB..</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.56%	repository.bakrie.ac.id <a href="https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.56%	journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.56%	ejournal-nipamof.id <a href="https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/download/428/480/1850">https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/download/428/480/1850</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE		
87.	<b>0.55%</b> repository.upi.edu <a href="http://repository.upi.edu/127008/5/S_IKOM_2006996_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/127008/5/S_IKOM_2006996_Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
88.	<b>0.55%</b> journal.formosapublisher.org <a href="https://journal.formosapublisher.org/index.php/jfbd/article/download/1183/102..">https://journal.formosapublisher.org/index.php/jfbd/article/download/1183/102..</a>	●
INTERNET SOURCE		
89.	<b>0.55%</b> repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/7629/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/7629/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
90.	<b>0.55%</b> journalpustaka.com <a href="https://journalpustaka.com/index.php/jpnm/article/download/172/115/592">https://journalpustaka.com/index.php/jpnm/article/download/172/115/592</a>	●
INTERNET SOURCE		
91.	<b>0.55%</b> ejournal.asaindo.ac.id <a href="https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/eduturisma/article/download/1196/72...">https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/eduturisma/article/download/1196/72...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92.	<b>0.54%</b> ojs.unpkediri.ac.id <a href="https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/...">https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
93.	<b>0.54%</b> repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/3203/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/3203/5/Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
94.	<b>0.54%</b> repositori.buddhidharma.ac.id <a href="https://repositori.buddhidharma.ac.id/1867/3/BAB%20IV.pdf">https://repositori.buddhidharma.ac.id/1867/3/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
95.	<b>0.53%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0243/B.131.19.0243-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0243/B.131.19.0243-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
96.	<b>0.53%</b> www.konsistensi.com <a href="https://www.konsistensi.com/2015/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik.htm">https://www.konsistensi.com/2015/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik.htm</a>	●
INTERNET SOURCE		
97.	<b>0.52%</b> repository.uhn.ac.id <a href="https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/9127/IMELDA%20SILA...">https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/9127/IMELDA%20SILA...</a>	●



REPORT #24670587

INTERNET SOURCE

98. **0.52%** repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/12558/7/7.%20BAB%20IV.pdf>



INTERNET SOURCE

99. **0.52%** repository.unpas.ac.id

[http://repository.unpas.ac.id/57310/5/BAB%20III%20%28Riska%20Oktaviani\\_18..](http://repository.unpas.ac.id/57310/5/BAB%20III%20%28Riska%20Oktaviani_18..)



100.

INTERNET SOURCE

**0.51%** ettheses.uinsgd.ac.id

[https://ettheses.uinsgd.ac.id/62938/7/7\\_bab4.pdf](https://ettheses.uinsgd.ac.id/62938/7/7_bab4.pdf)



101.

INTERNET SOURCE

**0.51%** digilib.unila.ac.id

<http://digilib.unila.ac.id/7983/17/BAB%20III.pdf>



102.

INTERNET SOURCE

**0.51%** repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/593/3/BAB%20I%20-%20emilia%20cah...>



103.

INTERNET SOURCE

**0.5%** jurnal-stiepari.ac.id

<https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/download/878/843/2484>



104.

INTERNET SOURCE

**0.5%** accounting.binus.ac.id

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dala..>



105.

INTERNET SOURCE

**0.49%** eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/92827/12/BAB%20IV%20rev.pdf>



106.

INTERNET SOURCE

**0.48%** repository.unida.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.49% repository.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.231.15.0481/B.231.15.0481-0..>

109.

INTERNET SOURCE

0.49% repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/3766/6/13.%20BAB%203.pdf>

<https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/download/1253/879>

110.

INTERNET SOURCE

0.49% eprints.unm.ac.id

<https://eprints.unm.ac.id/16049/1/JURNAL%20PDF.ASHABUL%20MAHDI%20MA...>

111.

INTERNET SOURCE

0.48% eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4261/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>

112.

INTERNET SOURCE

0.48% repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/24122/G.%20BAB%20I...>

113.

INTERNET SOURCE

0.48% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/2963/6/8.%20BAB%20III.pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.47% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/23800/7/BAB%20IV.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.47% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/1844/5/BAB%20V.pdf>

116.

INTERNET SOURCE

0.47% repository.uinsu.ac.id

<http://repository.uinsu.ac.id/6689/1/Nurdalilah%20Hasby.pdf.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.47% repository.binadarma.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

<http://repository.binadarma.ac.id/7918/5/ARTIKEL.pdf>



REPORT #24670587

118.

INTERNET SOURCE

120.  
0.48% ojs.unsiq.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/magna/article/download/3263/1858>

0.45% repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/415/5/BAB%204.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

121.  
0.45% repository.unpas.ac.id

INTERNET SOURCE

<http://repository.unpas.ac.id/45247/5/7%20BAB%20III%20refisi%20BARU.pdf>

0.45% prosiding.area1.or.id

<https://prosiding.area1.or.id/index.php/PROSEMNASIEdA/article/download/15/2...>



122.

INTERNET SOURCE

0.45% repository.unsri.ac.id

[https://repository.unsri.ac.id/40462/4/RAMA\\_%2062201\\_010171003092\\_0011036..](https://repository.unsri.ac.id/40462/4/RAMA_%2062201_010171003092_0011036..)



123.

INTERNET SOURCE

0.45% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.241.18.0042/B.241.18.0042-0..>



124.

INTERNET SOURCE

0.44% valuasi.lppmbinabangsa.id

<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/196/141>



125.

INTERNET SOURCE

0.44% journal.stmikjayakarta.ac.id

<https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/download/514/47..>



126.

INTERNET SOURCE

0.43% journal.lap4bangsa.org

<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/issue/download/7/12>



127.

INTERNET SOURCE

0.43% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/16809/9/BAB%20IV%20HADI.pdf>



128.

INTERNET SOURCE

0.42% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12408/BAB%20III.pdf...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

129.

INTERNET SOURCE

131.  
0.42% repository.unpas.ac.id

INTERNET SOURCE  
<http://repository.unpas.ac.id/15473/37/BAB%203.pdf>

0.42% repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/18593/5/14.D1.0187%20RIANA%20AYU%20PUTRI%...>



130.

INTERNET SOURCE

132.  
0.42% repository.unj.ac.id

INTERNET SOURCE  
<http://repository.unj.ac.id/865/8/BAB%204%20ina.pdf>

0.42% jurnal.polines.ac.id

<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/download/2063/106891>



133.

INTERNET SOURCE

0.41% ojs.serambimekkah.ac.id

<https://ojs.serambimekkah.ac.id/Konstruktivis/article/download/3273/2480>



134.

INTERNET SOURCE

0.41% journal.amikveteran.ac.id

<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/4055/290..>



135.

INTERNET SOURCE

0.4% repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16246/2/178520034%20-%20...>



136.

INTERNET SOURCE

0.4% ejournal3.undip.ac.id

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/29787/25260>



137.

INTERNET SOURCE

0.4% jurnal.stain-madina.ac.id

<https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/jibf/article/download/1867/1258/>



138.

INTERNET SOURCE

0.39% eksishum.untara.ac.id

<https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/40/29>



139.

INTERNET SOURCE

0.39% prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id

<https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

140.

INTERNET SOURCE

142% dspace.uii.ac.id

0.38% <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18507/05.4%20bab%204.p..>

0.38% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6512/11/Bab%20IV.pdf>



141.

INTERNET SOURCE

143% eprints.unmas.ac.id

0.38% [https://eprints.unmas.ac.id/7200/1/R.6469.FEB-MAN\\_BAB%20I-II.pdf](https://eprints.unmas.ac.id/7200/1/R.6469.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf)

0.38% perpustakaan.pancabudi.ac.id

[https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl\\_file/penelitian/19626\\_4\\_BAB\\_IV.pdf](https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19626_4_BAB_IV.pdf)



144.

INTERNET SOURCE

0.37% repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/10396/7/BAB%20IV.pdf>



145.

INTERNET SOURCE

0.37% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/5827/5/Bab%20III.pdf>



146.

INTERNET SOURCE

0.37% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/16110/9/BAB%20III1.pdf>



147.

INTERNET SOURCE

0.36% jurnal.univpgri-palembang.ac.id

<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/download...>



148.

INTERNET SOURCE

0.36% jurnal.stieww.ac.id

<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/331/227>



149.

INTERNET SOURCE

0.36% journal.stmikjakarta.ac.id

<https://journal.stmikjakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/download/1458/9..>



150.

INTERNET SOURCE

0.36% [repo.darmajaya.ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id)

<http://repo.darmajaya.ac.id/10187/10/Bab%204.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

151.

INTERNET SOURCE

0.33% [repository.umi.ac.id](http://repository.umi.ac.id)

<http://repository.umi.ac.id/bitstream/handle/123456789/9090/G.BAB%20IV.pdf...>

0.35% [eprints.upj.ac.id](https://eprints.upj.ac.id)

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf>



152.

INTERNET SOURCE

0.33% [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/10751/3/BAB%20II.pdf>

0.35% [openlibrary.telkomuniversity.ac.id](https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id)

[https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65324/jurnal\\_eproc/pen..](https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65324/jurnal_eproc/pen..)



155.

INTERNET SOURCE

0.35% [repository.umpalopo.ac.id](http://repository.umpalopo.ac.id)

<http://repository.umpalopo.ac.id/4600/2/Jurnal%20Publish.pdf>



156.

INTERNET SOURCE

0.35% [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/1343/4/BAB%20III.pdf>



157.

INTERNET SOURCE

0.35% [jurnalvariansi.unm.ac.id](https://jurnalvariansi.unm.ac.id)

<https://jurnalvariansi.unm.ac.id/index.php/variansi/article/download/28/9>



158.

INTERNET SOURCE

0.34% [repository.radenfatah.ac.id](https://repository.radenfatah.ac.id)

<https://repository.radenfatah.ac.id/7886/4/skripsi%20BAB%20IV.pdf>



159.

INTERNET SOURCE

0.34% [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)

[http://repository.upi.edu/129181/4/T\\_PKR\\_2012947\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/129181/4/T_PKR_2012947_Chapter3.pdf)



160.

INTERNET SOURCE

0.34% [repository.stiegici.ac.id](https://repository.stiegici.ac.id)

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/a20491c9-25ac-46d0-b95c...>



161.

INTERNET SOURCE

0.34% scholar.unand.ac.id

<http://scholar.unand.ac.id/36029/2/2.%20BAB%20I%20watermak.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

162.

INTERNET SOURCE

0.34% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/7707/4/BAB%20III.pdf>

0.33% repository.uinsu.ac.id

<http://repository.uinsu.ac.id/19967/5/BAB%20IV%20.pdf>



163.

INTERNET SOURCE

0.33% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/1243/4/BAB%20III.pdf>

0.33% repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/4032/7/07.%20BAB%20IV.pdf>



166.

INTERNET SOURCE

0.33% digilib.uin-suka.ac.id

<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuant...>



167.

INTERNET SOURCE

0.32% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/14661/7/BAB%20IV.pdf>



168.

INTERNET SOURCE

0.32% repo.iain-tulungagung.ac.id

<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/2060/5/BAB%20IV.pdf>



169.

INTERNET SOURCE

0.32% ejurnal.politeknikpratama.ac.id

<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/download/147...>



170.

INTERNET SOURCE

0.32% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/81748/6/6.%20BAB%20III.pdf>



171.

INTERNET SOURCE

0.32% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/3490/5/Chapter3.pdf>



172.

INTERNET SOURCE

0.31% repository.unika.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

<https://repository.unika.ac.id/19305/5/15.G1.0056%20TAN%2C%20ANGELIA%20..>



REPORT #24670587

173.

INTERNET SOURCE

175.  
0.31% repository.um-surabaya.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://repository.um-surabaya.ac.id/7990/4/BAB%20III%20SKRIPSI.pdf>

0.31% jurnal.pancabudi.ac.id

<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/download/712/674>



174.

INTERNET SOURCE

176.  
0.31% portалуqb.ac.id:808

INTERNET SOURCE

<http://portалуqb.ac.id:808/158/4/BAB%20II.pdf>

0.31% repository.um-surabaya.ac.id

[https://repository.um-surabaya.ac.id/9648/1/Ebook\\_Manajemen%20Kompensa...](https://repository.um-surabaya.ac.id/9648/1/Ebook_Manajemen%20Kompensa...)



177.

INTERNET SOURCE

0.31% digilib.unimed.ac.id

[https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/54631/9/7193240021\\_BAB\\_I.pdf](https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/54631/9/7193240021_BAB_I.pdf)



178.

INTERNET SOURCE

0.3% jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/11829/9132/21770>



179.

INTERNET SOURCE

0.3% jurnal.radenfatah.ac.id

<https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/download/21479..>



180.

INTERNET SOURCE

0.3% scholar.ummetro.ac.id

<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/728/481/>



181.

INTERNET SOURCE

0.3% www.journal.stieamkop.ac.id

<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2764/23..>



182.

INTERNET SOURCE

0.3% academicajournal.org

<https://academicajournal.org/index.php/JEAC/article/view/47>



183.

INTERNET SOURCE

0.3% repository.unissula.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

[http://repository.unissula.ac.id/31645/1/Akuntansi\\_31401606667\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/31645/1/Akuntansi_31401606667_fullpdf.pdf)



REPORT #24670587

184.

INTERNET SOURCE

186% www.presensi.co.id

INTERNET SOURCE

<https://www.presensi.co.id/blog/12-faktor-yang-dapat-mempengaruhi-kinerja-k..>

0.29% ejournal.unitomo.ac.id

<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/download/7957/3761/>



185.

INTERNET SOURCE

187% repositori.unsil.ac.id

INTERNET SOURCE

<http://repositori.unsil.ac.id/8595/7/7.%20BAB%20I.pdf>

0.29% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/1966/3/BAB%20III.pdf>



188.

INTERNET SOURCE

0.29% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/23404/14169/6833..>



189.

INTERNET SOURCE

0.28% repo.jayabaya.ac.id

<http://repo.jayabaya.ac.id/455/1/PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%2..>



190.

INTERNET SOURCE

0.28% repository.ukwms.ac.id

<https://repository.ukwms.ac.id/28370/2/BAB%20I.pdf>



191.

INTERNET SOURCE

0.28% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/292277-kompensasi-sebagai-pene...>



192.

INTERNET SOURCE

0.28% eprints.umpo.ac.id

<http://eprints.umpo.ac.id/5819/3/4.%20Bab%20III.pdf>



193.

INTERNET SOURCE

0.28% jurnal.uia.ac.id

<https://jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/download/3854/1926/>



194.

INTERNET SOURCE

0.28% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/40122/6/BAB%20III.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

195.

INTERNET SOURCE

197.  
0.28% eprints.unpak.ac.id

<https://eprints.unpak.ac.id/7126/1/2023%20Izmal%20Fauzi%20021119423.pdf>

0.27% repositori.unsil.ac.id

<http://repositori.unsil.ac.id/9503/9/BAB%20III.pdf>



196.

INTERNET SOURCE

198.  
0.27% repository.poltekbangplg.ac.id

<http://repository.poltekbangplg.ac.id/214/2/Bab3.pdf>

0.27% eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/1519/2/R.4404.FEB-MAN.2022.Bab%201%20Bab%20..>



199.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/984/4/BAB%20III.pdf>



200.

INTERNET SOURCE

0.27% journal.artei.or.id

<https://journal.artei.or.id/index.php/Saturnus/article/download/261/438/1465>



201.

INTERNET SOURCE

0.27% jurnal.univpgri-palembang.ac.id

<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..>



202.

INTERNET SOURCE

0.26% jurnal.uniraya.ac.id

<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/831/791/>



203.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.radenfatah.ac.id

<https://repository.radenfatah.ac.id/7891/2/skripsi%20BAB%20III.pdf>



204.

INTERNET SOURCE

0.26% scholar.ummetro.ac.id

<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/3389/15..>



205.

INTERNET SOURCE

0.26% [ejournals.umn.ac.id](https://ejournals.umn.ac.id)

<https://ejournals.umn.ac.id/index.php/Akun/article/download/131/103/>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

206.

INTERNET SOURCE

0.28% [portaluqb.ac.id:808](http://portaluqb.ac.id:808)

<http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf>

0.25% [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)

<http://repository.stei.ac.id/8034/3/BAB%20II.pdf>



207.

INTERNET SOURCE

0.23% [repository.unpkediri.ac.id](http://repository.unpkediri.ac.id)

[http://repository.unpkediri.ac.id/7215/6/RAMA\\_61201\\_18102020126\\_070101860...](http://repository.unpkediri.ac.id/7215/6/RAMA_61201_18102020126_070101860...)

0.25% [eskripsi.usm.ac.id](https://eskripsi.usm.ac.id)

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0273/B.131.19.0273-0..>



210.

INTERNET SOURCE

0.25% [jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id)

<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/5896/594...>



211.

INTERNET SOURCE

0.25% [repository.unama.ac.id](http://repository.unama.ac.id)

<http://repository.unama.ac.id/1252/5/Bab%205.pdf>



212.

INTERNET SOURCE

0.25% [lms-paralel.esaunggul.ac.id](https://lms-paralel.esaunggul.ac.id)

[https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F101392%2Fmod\\_res...](https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F101392%2Fmod_res...)



213.

INTERNET SOURCE

0.25% [journal.widyamanggala.ac.id](https://journal.widyamanggala.ac.id)

[https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/download/52/..](https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/download/52/)



214.

INTERNET SOURCE

0.24% [pressrelease.kontan.co.id](https://pressrelease.kontan.co.id)

<https://pressrelease.kontan.co.id/news/dominos-pizza-indonesia-rayakan-pemb..>



215.

INTERNET SOURCE

0.24% [journal.stie-pembangunan.ac.id](https://journal.stie-pembangunan.ac.id)

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...>



216.

INTERNET SOURCE

0.24% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6243/11/11.%20BAB%20IV.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

217.

INTERNET SOURCE

0.24% jurnal.uwp.ac.id

<https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/download/467/302>

0.23% journal.stiemb.ac.id

<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/2292/1134/>



218.

INTERNET SOURCE

0.24% jurnal.stieww.ac.id

<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/356/245>

0.23% repository.stie-mce.ac.id

<http://repository.stie-mce.ac.id/1243/5/BAB%20IV%20HASIL%20PENELITIAN%20...>



221.

INTERNET SOURCE

0.23% repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31402/BAB%20IV.pdf?...>



222.

INTERNET SOURCE

0.23% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28927/1.%20BAB%20...>



223.

INTERNET SOURCE

0.22% repository.widyatama.ac.id

<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/df3bd958-9dc3-4..>



224.

INTERNET SOURCE

0.22% aws.amazon.com

<https://aws.amazon.com/id/solutions/case-studies/dominos-case-study/>



225.

INTERNET SOURCE

0.22% www.gramedia.com

<https://www.gramedia.com/literasi/uji-asumsi/?srsltid=AfmBOoornZi5trTTgMqP..>



226.

INTERNET SOURCE

0.22% online-journal.unja.ac.id

<https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/16871/12879/47593>



227.

INTERNET SOURCE

0.22% [repo.iain-tulungagung.ac.id](http://repo.iain-tulungagung.ac.id)

<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5202/7/Bab%204.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

228.

INTERNET SOURCE

0.22% [www.plj.ac.id](http://www.plj.ac.id)

INTERNET SOURCE

<https://www.plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/1055/697/4368>

0.22% [jurnalmadani.org](http://jurnalmadani.org)

<https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/download/145/100/>



229.

INTERNET SOURCE

0.22% [repo.darmajaya.ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id)

INTERNET SOURCE

<http://repo.darmajaya.ac.id/14446/9/BAB%20III.pdf>

0.21% [scholar.unand.ac.id](http://scholar.unand.ac.id)

<http://scholar.unand.ac.id/21868/3/BAB%20V.pdf>



232.

INTERNET SOURCE

0.21% [eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

<https://eprints.ums.ac.id/78867/8/HALAMAN%20DEPAN.pdf>



233.

INTERNET SOURCE

0.21% [repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id)

<http://repo.uinsatu.ac.id/10864/7/BAB%20IV.pdf>



234.

INTERNET SOURCE

0.21% [repository.usni.ac.id](http://repository.usni.ac.id)

<https://repository.usni.ac.id/repository/edadfde170016934f13e2bf91ba93260.pdf>



235.

INTERNET SOURCE

0.21% [journal.prasetyamulya.ac.id](http://journal.prasetyamulya.ac.id)

[https://journal.prasetyamulya.ac.id/journal/index.php/Garuda/article/downloa...](https://journal.prasetyamulya.ac.id/journal/index.php/Garuda/article/download/...)



236.

INTERNET SOURCE

0.2% [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

[https://www.researchgate.net/publication/357724142\\_Democratic\\_Leadership...](https://www.researchgate.net/publication/357724142_Democratic_Leadership...)



237.

INTERNET SOURCE

0.2% [journal.unilak.ac.id](http://journal.unilak.ac.id)

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/>



238.

INTERNET SOURCE

0.19% eprints.umk.ac.id

[https://eprints.umk.ac.id/1798/4/BAB\\_4.pdf](https://eprints.umk.ac.id/1798/4/BAB_4.pdf)



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

239.

INTERNET SOURCE

0.19% repository.stikessuakainsan.ac.id

[https://repository.stikessuakainsan.ac.id/97/4/113063C118011\\_CHAPTER%203.p..](https://repository.stikessuakainsan.ac.id/97/4/113063C118011_CHAPTER%203.p..)

0.19% jurnal.itscience.org

<https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/download/1018/698/3005>



240.

INTERNET SOURCE

0.19% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8829/10/BAB%20II.pdf>

0.19% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/66419/5/BAB%20III.pdf>



243.

INTERNET SOURCE

0.18% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/114038-ID-pengaruh-kompensasi-...>



244.

INTERNET SOURCE

0.18% file.upi.edu

[http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI.\\_MANAJEMEN\\_FPEB/197507042003121..](http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI._MANAJEMEN_FPEB/197507042003121..)



245.

INTERNET SOURCE

0.18% ejournal.45mataram.ac.id

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/download/349/3..>



246.

INTERNET SOURCE

0.18% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9247/9/BAB%20II.pdf>



247.

INTERNET SOURCE

0.18% journal.paramadina.ac.id

<https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/788/379>



248.

INTERNET SOURCE

0.16% dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16101/05.3%20bab%203.p..>



249.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/5157/4/4.%20BAB%20III.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

250.

INTERNET SOURCE

0.13% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/1370/2/Bab%205.pdf>

0.15% eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/6245/2/2002612010685-19-55.pdf>



251.

INTERNET SOURCE

0.13% perpustakaan.stan.ac.id

[http://perpustakaan.stan.ac.id/wp-content/uploads/ninja-forms/13/d-iii\\_akunta..](http://perpustakaan.stan.ac.id/wp-content/uploads/ninja-forms/13/d-iii_akunta..)

0.15% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/6213/5/Chapter3.pdf>



254.

INTERNET SOURCE

0.14% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/360899024\\_PENGARUH\\_SOFT\\_SKILL...](https://www.researchgate.net/publication/360899024_PENGARUH_SOFT_SKILL...)



255.

INTERNET SOURCE

0.14% repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20B...>



256.

INTERNET SOURCE

0.14% lensa.unisayogya.ac.id

[https://lensa.unisayogya.ac.id/pluginfile.php/308188/mod\\_resource/content/2/...](https://lensa.unisayogya.ac.id/pluginfile.php/308188/mod_resource/content/2/...)



257.

INTERNET SOURCE

0.14% bbia.go.id

<https://bbia.go.id/dorong-ikm-go-international-kemenperin-kaji-peluang-dan-ta..>



258.

INTERNET SOURCE

0.13% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/36541942/PENGARUH\\_KUALITAS PELAYANAN DAN...](https://www.academia.edu/36541942/PENGARUH_KUALITAS PELAYANAN DAN...)



259.

INTERNET SOURCE

0.13% eprints.uniska-bjm.ac.id

<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/7294/1/Artikel%20Tasriyah.pdf>



260.

INTERNET SOURCE

0.13% repository.unas.ac.id

<http://repository.unas.ac.id/5566/3/BAB%20II.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

261.

INTERNET SOURCE

0.13% e-journal.uajy.ac.id

<https://e-journal.uajy.ac.id/11972/4/EA207163.pdf>

0.12% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/1019/5/BAB%20V.pdf>



262.

INTERNET SOURCE

0.13% repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/8418/1/138600218.pdf>

0.12% repository.itbwigalumajang.ac.id

[http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1423/5/Bab%203\\_watermark.pdf](http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1423/5/Bab%203_watermark.pdf)



265.

INTERNET SOURCE

0.12% repositori.uma.ac.id

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1288/5/138320105\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1288/5/138320105_file5.pdf)



266.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.pnb.ac.id

[http://repository.pnb.ac.id/11965/4/RAMA\\_62301\\_2015644047\\_0029087803\\_002...](http://repository.pnb.ac.id/11965/4/RAMA_62301_2015644047_0029087803_002...)



267.

INTERNET SOURCE

0.12% ojs.ekuitas.ac.id

<http://ojs.ekuitas.ac.id/index.php/jrap/article/download/276/161/>



268.

INTERNET SOURCE

0.12% xkampus.com

<https://xkampus.com/tutor/cara-uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik-scatterp...>



269.

INTERNET SOURCE

0.11% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/325699654\\_The\\_effect\\_of\\_interperso..](https://www.researchgate.net/publication/325699654_The_effect_of_interperso..)



270.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/16559/5/14.G1.0043%20Selina%20Warsitoputri%2..>



271.

INTERNET SOURCE

0.11% jurnal.unmer.ac.id

<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/1697/1091>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

272.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.uir.ac.id

<https://repository.uir.ac.id/6078/1/155210940.pdf>

0.1% jurnalmanajemen.petra.ac.id

<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15588/18015>



273.

INTERNET SOURCE

0.1% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/325959515\\_Impact\\_of\\_Compensatio...](https://www.researchgate.net/publication/325959515_Impact_of_Compensatio...)

0.1% idr.uin-antasari.ac.id

<https://idr.uin-antasari.ac.id/17591/7/7.%20BAB%20IV.pdf>



276.

INTERNET SOURCE

0.1% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7490/10/10.%20BAB%20III.pdf>



277.

INTERNET SOURCE

0.1% eprints.unpak.ac.id

<https://eprints.unpak.ac.id/2946/1/Skripsi%20Fix%20%286%29.pdf>



278.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.stie-mce.ac.id

<http://repository.stie-mce.ac.id/1584/3/3.%20BAB%20II%20TINJAUAN%20PUST...>



279.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.univpgri-palembang.ac.id

<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Kalpa/article/view/2453/2257>



280.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.idaqu.ac.id

<https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/231/202/1013>



281.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.upi.edu

[http://repository.upi.edu/68685/4/S\\_TB\\_1701766\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/68685/4/S_TB_1701766_Chapter3.pdf)



282.

INTERNET SOURCE

0.07% ojs.ukim.ac.id

<https://ojs.ukim.ac.id/index.php/badati/article/viewFile/1215/873>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24670587

283.

INTERNET SOURCE

285% ~~0.08%~~ www.academia.edu

[https://www.academia.edu/101456451/Pengaruh\\_Komitmen\\_Disiplin\\_Kerja\\_da...](https://www.academia.edu/101456451/Pengaruh_Komitmen_Disiplin_Kerja_da...)

0.06% journal.areai.or.id

<https://journal.areai.or.id/index.php/anggaran/article/download/818/1097/4326>



284.

INTERNET SOURCE

286% ~~0.08%~~ e-journal.uajy.ac.id

<https://e-journal.uajy.ac.id/3102/2/2EM14807.pdf>

0.05% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/28131/6/BAB%205.pdf>



287.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/b5656ecb-a418-42f3-bbe4...>



288.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/0083ceff-6140-481f-a36b-9...>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0.11% jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/11829/9132/21770>

INTERNET SOURCE

2. 0.11% eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/1519/2/R.4404.FEB-MAN.2022.Bab%201%20Bab%20...>

INTERNET SOURCE

3. 0% repository.ukwms.ac.id

<https://repository.ukwms.ac.id/28370/2/BAB%201.pdf>