



# 8.74%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2024, 5:15 PM

## Similarity report

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

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.22%	8.52%	0.03%

## Report #22072091

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Staf personalia mengacu pada kemampuan kognitif dan fisik seseorang Perilaku dan karakteristik dipengaruhi oleh genetika dan lingkungan, namun motivasi dalam bekerja adalah keinginan untuk mencapai kepuasan keinginannya sendiri. pekerja di sebuah perusahaan juga dinyatakan sebagai sumber daya manusia. Menurut Irmayani, bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia; ini adalah penggerak utama dalam menunjang terselenggaranya seluruh aktivitas perusahaan. Ini harus menarik karena setiap orang memiliki kemampuan dan kreativitas yang berbeda. "Suryanti" dan "Hidayat" menyatakan bahwa SDM merupakan aset vital bagi perusahaan dan investasi dalam pengembangan SDM dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan termotivasi, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategisnya. memiliki kemampuan yang diperlukan akan memberikan value lebih kepada perusahaan. Dia memiliki kemampuan dan bakat lebih, efisiensi kerja yang tinggi, inovasi dan kreativitas yang tinggi. Hal ini akan membantu perusahaan lebih efisien, tenaga kerja menjadi lebih produktif dan kompetitif. Evolusi yang dinamis di dalam sektor ekonomi Di dunia saat ini yang dikenal sebagai Era Informasi, perusahaan berusaha mencapai keunggulan dibandingkan dengan orang lain untuk Mampu bersaing dengan cara yang paling efektif (Indrayani 2022). Organisasi

harus menunjukkan bahwa karyawannya sangat bermotivasi dan kreatif, mampu menghasilkan ide-ide orisinal dalam Menghadapi gejolak pasar , sehingga dapat mendorong transformasi perusahaan , transisi yang lebih mulus (Firdaus, 2023). Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan usaha untuk meningkatkan komitmen terhadap pengembangan karyawan , workshop, Mentoring dan. Tindakan ini diharapkan dapat membawa beberapa manfaat jangka panjang mendorong kolaborasi dan teamwork bagi perusahaan, termasuk kemajuan bisnis yang berkelanjutan. Kompensasi yang tepat dan sesuai Adalah salah satu faktor utama untuk meningkatkan performa dan semangat karyawan, memahami kebutuhan dan menghargai kontribusi karyawan, organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan bersama untuk bekerja, tidak memiliki disiplin, Perlahan dalam menanggapi tugas dari pimpinan, dan tidak berhasil. Etos yaitu perilaku yang melibatkan rasa hormat, Menghormati, menaati, dan mengikuti aturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Putra, 2 2022). Ketika seorang pegawai melanggar tugas dan tanggung jawabnya, mereka bersedia mengikuti peraturan dan menerima hukuman. Menurut Butar (2022), disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan semangat kerja, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, Disiplin kerja yang tepat membantu

perusahaan mencapai tujuannya mereka. Ada kompensasi yang cukup terhadap karyawan yang diberikan perusahaan dapat memberikan dampak yang sangat besar untuk peningkatan kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri dan ditambah dengan adanya disiplin terhadap karyawan biasanya alasan utama karena sudah adanya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, menimbulkan keinginan karyawan untuk bekerja sesuai kemampuan dan keinginan untuk menghasilkan timbal balik yang sesuai terhadap perusahaan yang sudah memperhatikan karyawan di perusahaan PT Kian Sukses Mandiri. Tentu, dengan Bayaran yang memadai dengan ekspektasi masing-masing karyawan, karyawan akan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh PT Kian Sukses Mandiri. PT.Kian Sukses Mandiri adalah perusahaan pertambangan nasional bahan galian non logam-kaolin yang sejak tanggal 18 januari 2018 telah memiliki izin pertambangan (IUP) eksploitasi berdasarkan SKGubernur provinsi Bangka Belitung dengan nomor : 188.4/210/Eizin pertambangan (IUP) eksploitasi berdasarkan SKGubernur provinsi Bangka Belitung dengan nomor : 188.4/210/ESDM/DPMPSTSP/2018 yang terletak di Kabupaten Belitung , Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Desa Badau dengan luas IUP 78 ha, dan luas sebaran cadangan sebesar 27.47 hektar serta sumberdaya 50.53 hektar. Keunggulan perusahaan ini adalah fokusnya pada pengelolaan tambang kaolin, sehingga dengan bertumbuhnya pendapatan perusahaan dan mulai mengadakan kinerja karyawan dalam

menciptakan kestabilan pendapatan sebuah perusahaan. Dengan Penjelasan terkait variabel penelitian ini, dibawah ini merupakan data terkait kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri untuk Tahun 2021 sampai 2023. Table 1.1 Mean Penilaian Presentase Kinerja Karyawan PT Kian Sukses Mandiri Belitung Perila ku Kerj a 2021 2022 2023 Bobot Nil ai Kiner ja Skor (%) Bobot Nil ai Kiner ja Skor (%) Bobot Nilai Kinerja Sko r (%) Kedisiplin an 1 8 8 1 8 8 1 75 7,5 Tanggu ng jawa b 1 85 8,5 1 8 8 1 75 7,5 3 Kerjasama 1 8 8 1 75 7,5 1 7 7 Hasil Kerja Kualitas kerja 2 8 16 2 8 16 2 75 15 uantitas kerja 2 9 18 2 8 16 2 75 15 eterampilan Kerja 2 8 16 2 7 14 2 7 14 Efektifitas 2 8 16 2 7 14 2 8 16 Jumlah 10 90,5 10 83,2 10 82 Sumber: data perusahaan Dari data yang tersaji pada Tabel 1. Terlihat bahwa kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri Belitung cenderung mengalami penurunan pada tahun 2021, 2022 dan 2023. Pada tahun 2021, kinerja pegawai mencapai 90,5%, menurun menjadi 83,2% pada tahun 2022 dan selanjutnya menjadi 82% pada 2023. peristiwa eviden membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik. Korporasi ingin karyawannya bekerja pada titik tertinggi, atau 100%.Namun untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan harus mengandalkan pemimpin yang dapat memotivasi seluruh karyawan di perusahaan dan menerapkan strategi untuk mencapai

tujuan yang diinginkan. Table 1.2 Kedisiplinan dan Tanggung jawab kinerja karyawan Sumber : data perusahaan Dalam tabel berikut Analisis pencapaian output kinerja perusahaan pada tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa performa perusahaan belum mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Hasil evaluasi kinerja karyawan, yang memperlihatkan skor... yang masih rendah, terutama dalam aspek-aspek berikut hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Akibatnya, pencapaian kinerja yang diharapkan belum tercapai. Dapat dilihat kedisiplinan karyawan semakin menurun dari tahun 2021 sampai 2023. Hal ini dalam kehadiran karyawan yang sering telat dalam bekerja dan banyaknya karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap keterlambatan yang sangat tinggi dikalangan tenaga kerja yang sangat merugikan kinerja sebuah perusahaan. apalagi ini merupakan perusahaan pertambangan yang mengutamakan hasil dari sebuah kinerja karyawan. Semakin fokus dan tertata sebuah pola pikir karyawan terhadap sebuah pekerjaan maka, semakin banyak juga hasil yang diperoleh untuk 4 perusahaan, utama dalam sebuah pertambangan kaolin adalah sebuah hasil dari produksi atau hasil pencapaian karyawan dalam bekerja, apalagi ini perusahaan pertambangan kaolin. Dimana produksi yang dihasilkan dapat memberikan dampak yang sangat baik terhadap seluruh tenaga kerja ataupun sebuah karyawan maupun perkembangan perusahaan. Upah lembur dan penambahan jam kerja tidak jelas dan tidak pasti di PT

Kian Sukses Mandiri dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Fenomena ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki rasa ketidakpercayaan terhadap manajemen karena ketidak konsistenan sistem pembayaran; hal ini dapat merusak kepercayaan antara manajemen dan karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sebuah karyawan akan memiliki pola pikir dalam bekerja untuk menghasikan kepuasan tersendiri untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika, perusahaan dapat memenuhi keinginan karyawan dalam hal upah gaji apalagi untuk kesejahteraan sebuah karyawan yang baik dalam perusahaan. Dari kasus yang terjadi dalam PT Kian Sukses Mandiri dapat diketahui bahwa manajemen keuangan dan pemimpin belum 100% disukai oleh karyawan. Ini menyebabkan adanya tidak kedisiplinan karyawan dalam bekerja, penyebab utama yang diketahui karena adanya kompensasi kinerja karyawan yang tidak di utamakan oleh perusahaan terutama dalam uang lembur sebuah karyawan. Karena itu, ketidakpastian dalam pengamatan upah lembur dan waktu lembur juga memfasilitasi situasi di mana karyawan kesulitan merencanakan waktu luar pekerjaan dan uang. Untuk saat ini dampak mengarah ke neraca yang lebih besar antara aspek karya dan kehidupan karyawan, suasana ini telah dibuktikan untuk menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi dan performa yang lebih rendah. Oleh sebab itu, ketidak pastian dalam ganjil pembayaran tambahan dan konsistensi dalam pelaksanaan keduanya



REPORT #22072091

sangat penting untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja dan persepsi karyawan. Selain melalui Menjaga aturan kerja yang ketat juga dapat menghasilkan peningkatan kinerja. Pekerjaan dapat dilakukan dengan semangat dan dedikasi penuh, serta mematuhi peraturan organisasi yang berlaku, jika ada disiplin kerja yang baik. Peningkatan kinerja dan produktivitas pada akhirnya akan terjadi (Sourianti & Hidayat, 2022). Menurut Shardyansar & Maulana (2022), disiplin adalah tingkat kepatuhan seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan komponen penting untuk membangun karakter setiap pegawai dan memastikan pegawai selalu berkinerja terbaik (Lubis et al., 2023). Beberapa pernyataan sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian upah atau balas jasa yang adil dijamin. Pekerjaan yang jujur tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun dihargai juga mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaiknya. Karena karyawan merasa diakui dan dihargai atas prestasi kerjanya melalui kompensasi yang pantas. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja tingkat tinggi, antara lain: Karena karyawan terbiasa dengan rutinitas yang teratur, perilaku seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan bekerja secara konsisten dapat membantu mereka tetap fokus dan efisien dalam bekerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang konsisten, kompensasi yang kompetitif, dan semangat 5 yang tinggi dapat sangat memengaruhi kinerja. Menurut

pengamatan langsung peneliti dan pengalaman magang atau akademik, terbukti bahwa Keduanya Memperkuat performa dan hasil kerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung teori ini, beberapa penelitian dilakukan untuk menginvestigasi hubungan antara gaji dan kinerja karyawan. Studi Menurut Saman (2020), gaji Menyebabkan perubahan yang signifikan pada hasil kerja karyawan. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian dilakukan oleh Rianda dan kolega (2022) yang menemukan bahwa gaji secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adanya kesenjangan penelitian juga dicatat dalam menentukan hubungan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja. Syafira (2021) menemukan hasil positif antara kinerja karyawan dan disiplin kerja, berdasarkan penelitian yang dia lakukan. Irawan, Kusjono (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian ini karena konteks masalah yang dijelaskan dan karena mereka ingin melakukan penelitian tambahan untuk meningkatkan pemahaman tentang masalah tersebut dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KIAN SUKSES MANDIRI BELITUNG .. 1.2 Rumusan Masalah 1. Apakah pemberian kompensasi memengaruhi performa karyawan di PT Kian Sukses Mandiri? 2. Apakah kedisiplinan kerja memengaruhi performa karyawan di PT Kian Sukses Mandiri? 1.3 Tujuan Penelitian 1. Untuk memahami dan menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri 2. Untuk memahami dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri 1.4 Manfaat Penelitian Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan di PT Kian Sukses Mandiri diharapkan dapat membantu hal-hal berikut 1. Manfaat Teoritis Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi mereka yang ingin mempelajari dan menganalisis bagaimana kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran publik tentang 6 kinerja dan motivasi karyawan. Studi ini dapat melatih dan mendukung pemikiran ilmiah, terutama dalam bidang ilmu sumber daya manusia, yang bergantung pada pelajaran di

kelas. 2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini akan membantu PT Kian Sukses Mandiri meningkatkan disiplin kerja, yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Mereka dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk menilai dan mempertimbangkan strategi PT Kian Sukses Mandiri. Ada temuan bagi peneliti. Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman kita tentang realitas. lebih mendalam dalam domain manajemen, terutama di bidang SDM. Studi ini dapat mencapai meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan memperluas pemahaman peneliti tentang sumber daya manusia. dan akan membantu mereka meningkatkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah mereka.

2 15 47 54 55 71 7 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 1 Kinerja Karyawan Suatu Lembaga dapat dikatakan Berkembang Pesat jika Pengembangan Karyawan Dilakukan oleh Divisi SDM Untuk Meraih Sasaran yang Ditentukan Perusahaan. Kualitas Kerja Merupakan Buah dari Suatu Upaya Yang didasarkan pada standar yang terdefinisi Dan dievaluasi secara berkala. sebagaimana dikemukakan Falisha di tahun (2022), Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan program dan aturan yang digunakan untuk menetapkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis. Kinerja adalah gambaran kualitas kontribusi individu dan dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi efektivitas individu. Kinerja yang unggul merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja dipandang sebagai alat yang esensial untuk merealisasikan target organisasi. Dengan demikian itu diperlukan usaha Untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan. sebagaimana dijelaskan (Novianty, A.R., dan Khoirunnisa di tahun 2020) Kinerja Merupakan konsekuensi dari suatu aktivitas tertentu yang ditentukan dalam kerangka waktu dan ruang lingkup tertentu bagi karyawan dan organisasi yang bersangkutan. 2 Menurut Moeheriono (2012), kinerja didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dalam melaksanakan program, aktivitas, atau kebijakan yang tercakup dalam dokumen perencanaan strategis organisasi untuk mencapai tujuan, target, visi, dan misi organisasi. Menurut Hubei dan Mankupraweera, kinerja menunjukkan hasil.kerja yang terdefinisi dalam jangka waktu dan lokasi

tertentu bagi karyawan dan organisasi terkait. Pencapaian visi dan misi organisasi bergantung pada efektivitas karyawan. Optimalisasi kinerja individu merupakan komponen penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan tertentu; peningkatan efektivitas karyawan adalah salah satu metode penting yang digunakan oleh bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Memaksimalkan kontribusi individu adalah salah satu cara penting untuk perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. seperti yang dijelaskan Mangkunegara di tahun (2016), kinerja merupakan representasi. 2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Efektivitas kontribusi individu dibentuk oleh Keterampilan interpersonal dan dimiliki oleh kemampuan profesional. Dalam rangka meningkatkan kualitas hasil kerja, asesmen kontribusi karyawan menjadi krusial. Penilaian kinerja merupakan suatu rangkaian kegiatan diterapkan oleh organisasi untuk mengevaluasi Efektivitas kontribusi individu. tenaga kerja dalam badan usaha bertindak merancang strategi, menyusun, dan tugas yang diberikan. kontribusi yang diharapkan akan pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan efektivitas kontribusi. Jika pegawai menyelesaikan semua tugasnya secara efektif. Berdasarkan temuan Afandi di tahun (2018) Kemampuan dan motivasi adalah komponen yang memengaruhi pencapaian kinerja. 1. Faktor Kemampuan (Ability). berdasarkan teori kecerdasan manusia, kapasitas kognitif tersusun dari Kecerdasan bawaan (IQ), dan pengetahuan maupun keahlian yang terakumulasi. Definisi yang tepat mengacu tenaga kerja dengan tingkat kecerdasan yang luar biasa (IQ 110-120), Individu dengan karakter positif dan etos kerja tinggi Yang telah mendapatkan pelatihan dan memiliki pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan tugasnya, yang telah dilatih dan memiliki keahlian yang relevan untuk menjalankan tugas rutin sesuai dengan posisinya. tingkat kecerdasan Mereka yang memiliki posisi Peluang untuk mencapai hasil kerja yang paling efektif. 2. Faktor Motivasi (Motivation). Bagaimana pemimpin dan anggota tim melihat lingkungan kerja mereka dalam struktur perusahaan disebut motivasi. pekerja yang memiliki perspektif yang optimis (pro) terhadap Terhadap

kondisi pekerjaannya Akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk bekerja, dan sebaliknya jika mereka memiliki perspektif yang pesimis (kontra) terhadap lingkungan kerjanya akan menunjukkan keinginan yang rendah untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang disebutkan di atas Meliputi secara spesifik Interaksi antar karyawan, Sarana kerja, atmosfer perusahaan, Aturan yang ditetapkan pimpinan, strategi kepemimpinan dan Keadaan tempat kerja. Sulaefi (2021) menyebutkan hal-hal berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan: 1. Kompetensi Supaya sukses di tempat kerja, kita perlu memiliki keahlian dan kemampuan yang tepat. Keahlian ini bisa berupa keterampilan khusus atau pengetahuan teknis di bidang pekerjaan kita. Kita juga perlu pandai manajemen, pandai berkomunikasi, dan bekerja sama. 2. Disiplin kerja Sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen seseorang untuk mengikuti aturan, standar, dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan atau organisasi dikenal sebagai disiplin kerja. organisasi tempat mereka bekerja. Faktor disiplin kerja termasuk kehadiran dan keterlambatan, konsistensi kinerja, etika kerja, tanggung jawab, dan integritas. 3. Lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai sasarnya dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja; sebaliknya, 9 Baik kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan oleh suasana kerja yang positif dan mendukung, namun tidak mendukung juga dapat. mendukung juga dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental. 4. Kepuasan kerja Perasaan senang dan puas yang dirasakan seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, dan kondisi kerja mereka dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kondisi kerja, gaji dan tunjangan, hubungan dengan kolega dan atasan, serta lingkungan kerja secara keseluruhan, kesempatan untuk maju dalam karir, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka yang bekerja di tempat kerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya lebih bersemangat, bekerja lebih baik, dan lebih setia kepada perusahaan mereka. Kepuasan kerja ini dapat berkembang seiring waktu dan

dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam dan di luar perusahaan. 5. Motivasi Motivasi Kekuatan yang mendorong kita untuk bertindak atau mencapai sesuatu dikenal sebagai motivasi. ini dapat berasal dari dalam diri kita sendiri, seperti keinginan untuk memenuhi kebutuhan kita atau mencapai kesuksesan. Selain itu, motivasi dapat berasal dari sumber luar, seperti pujian, penghargaan, atau imbalan finansial. 6. Stres kerja Stres kerja merupakan isu penting yang perlu di addressed secara serius oleh individu dan organisasi. Dengan memahami definisi, dampak, dan strategi pencegahan dan pengelolaan stres kerja, individu dan organisasi dapat bekerja sama untuk membuat tempat kerja yang lebih sehat dan produktif. 7. Kompensasi Kompensasi adalah bagian penting dalam pengelolaan karyawan, karena berperan dalam menarik calon pekerja berkualitas, membuat mereka tetap bekerja di perusahaan, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan memahami definisi, jenis, tujuan, faktor-faktor yang memengaruhi, dan pentingnya kompensasi secara komprehensif, organisasi dapat merancang program kompensasi yang efektif, kompetitif, dan selaras dengan strategi bisnisnya Agar bisa mencapai target yang program kompensasi yang dimaksudkan untuk dicapai, baik dalam waktu dekat maupun jangka panjang. dengan baik dapat membantu organisasi 10 meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar. 8. Pengembangan karir Pengembangan karir didefinisikan secara komprehensif sebagai suatu proses siklus hidup yang berkelanjutan dan berkesinambungan bagi individu untuk membuat rencana, melaksanakannya, dan meningkatkan hasilnya. perjalanan profesionalnya sepanjang masa kerjanya. Proses ini melibatkan serangkaian langkah strategis yang terstruktur dan sistematis, dimulai dengan eksplorasi diri yang mendalam untuk memahami secara menyeluruh keahlian, minat, dan nilai-nilai fundamental individu. Berdasarkan pemahaman diri yang komprehensif ini, individu dapat menetapkan tujuan karir yang terukur, realistis, dan sejalan dengan aspirasi jangka panjangnya. Pengembangan karir selanjutnya berfokus pada

identifikasi dan pelaksanaan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir yang tetap ditetapkan. 2.2.2 Karakteristik Kinerja

Karyawan Mereka yang berprestasi tinggi memiliki karakteristik berikut:

- Kewajiban yang tinggi;
- Tidak takut Mencoba peruntungan; dan
- Menciptakan ambisi untuk bisah dicapai.
- Memiliki rencana yang komprehensif dan berdedikasi untuk mencapainya.
- Memanfaatkan evaluasi yang terperinci selama pekerjaan yang dilakukannya.
- Mencari Langkah-langkah untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ada berbagai metrik kinerja yang dapat digunakan untuk menilai

kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan Robbins (2016). Ini

adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja

karyawan: 1. Kualitas Kerja; Satu dari sekian metode untuk menilai

kualitas kerja Adalah dengan mencermat bagaimana karyawan melihat kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan, serta tingkat kesempurnaan tugas

tersebut, dibandingkan dengan kapasitas dan kemampuan mereka (Robbins,

2016). 1 1 2. Kuantitas Menurut Robbin (2016), kuantitas adalah total

output yang diwakili oleh jumlah unit atau siklus aktivitas yang

selesai. Oleh karena itu, kita dapat menggunakan kuantitas untuk

mengukur kinerja karyawan dengan melihat jumlah unit atau siklus

aktivitas yang dilakukan oleh mereka. Sebagai contoh, karyawan memiliki

kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka lebih awal daripada jadwal

yang ditetapkan oleh organisasi. 3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu

mengacu pada Sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai jadwal, perhatikan

cara mengorganisasikan hasil output dan bagaimana memanfaatkan waktu yang

paling efektif untuk aktivitas lainnya. (Robbins, 2016). Kecepatan kerja

juga dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Akibatnya, angka 28

tidak akan memengaruhi pekerjaan tambahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. 4.

Efektifitas Dalam pemanfaatan karyawan, diharapkan bahwa semua jenis sumber

daya, termasuk sumber daya manusia, bahan baku, modal, dan teknologi

informasi, digunakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil perusahaan

mana pun yang memanfaatkan sumber daya tersebut (Robbins, 2016). 5. Kemandirian

Kemandirian karyawan adalah kompetensi penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Strategi yang tepat untuk meningkatkan kemandirian karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien.

### 2.2.1 Kompensasi

Istilah luas yang berkaitan dengan kompensasi berupa uang yang diterima sehubungan dengan pekerjaan, biasa disebut dengan balas jasa Menurut Jeha dkk (2022). Kompensasi merupakan wujud proses transaksional yang merepresentasikan kompensasi antara orang yang melakukan pekerjaan dan organisasi yang bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Omote Hinse dan de Tomi (2020), kompensasi pada dasarnya adalah hubungan kerja antara seorang karyawan dan perusahaan, yang ditandai dengan pemberian imbalan moneter dan non-moneter berdasarkan pencapaian hasil kerja. Semakin tinggi upah diterima, makin gede dampak dihasilkan oleh perusahaan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Orang-orang yang memberikan tenaga maupun kerja kerasnya pasti mau mendapatkan hasil untuk memenuhi kehidupan mereka. Pada dasarnya. Karena itu, karyawan mulai memahami nilai upaya mereka. Mereka menjadi setia untuk badan usaha yang mereka kelola. Akibatnya, perusahaan menilai upaya hasil karyawan mereka. Penghargaan adalah cara manajer dapat meningkatkan kinerja bisnis, prestasi kerja, dan motivasi karyawan (Pan et al., 2022).

12 Pan et al. (2022) mengatakan imbal jasa untuk seluruh pendapatan penghasilan yang dapat diterima karyawan, baik secara moneter maupun dalam bentuk barang sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah bonus atau imbalan yang diberikan berdasarkan jumlah kerja yang dilakukan. Menurut Sari dan rekan (2020), kompensasi mengacu pada kompensasi baik uang langsung (moneter) maupun uang tidak langsung (non-moneter) kepada pemberi kerja dan pekerja. Pengetahuan yang komprehensif tentang rezeki. Kompensasi menjadi suatu identitas bagi orang yang melakukan pekerjaan, menerima imbalan atas kinerjanya berdasarkan hasil pekerjaan yang diberikan dan kemudian ditukar dengan uang. Studi dilakukan penelitian Linda Suprihatin (2019)

menunjukkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai kompensasi. jasa yang dikasih untuk badan usaha atau kerja kepada karyawan selama periode tetap, baik dari segi keuangan dan non- keuangan jika ada sistem upah yang diberikan seimbang, pegawai akan memiliki kemampuan untuk merasa dihargai dan organisasi dapat memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Pendapat penelitian Widodo & Yandi (2022), memberikan kompensasi kepada karyawan dianggap menguntungkan baik perusahaan maupun karyawan karena memotivasi mereka untuk mencapai prestasi tinggi dan bekerja dengan penuh dedikasi. Kompensasi yang memadai juga menarik kandidat, memungkinkan perusahaan untuk menarik karyawan yang baik.

### 2.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi Menurut Hasibuan(2020) beberapa indikator kompensasi terhadap kinerja karyawan:

1. Gaji : kompensasi yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dengan garansi bahwa gaji mereka akan dibayarkan bahkan jika karyawan tersebut tidak melakukannya bekerja.
2. Upah: elemen penting dalam hubungan kerja yang memiliki fungsi dan peranan penting bagi pekerja dan pemberi kerja. Penetapan upah yang adil dan layak dapat memotivasi pekerja, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keadilan serta kesejahteraan dalam hubungan kerja.
3. Upah Insentif: alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan keadilan dalam pemberian kompensasi. Dengan menerapkan program upah insentif yang dirancang dengan baik dan dikomunikasikan secara efektif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan kepuasan karyawan.
4. Benefit dan Service: perusahaan memberikan kompensasi tambahan kepada setiap karyawan, baik finansial maupun nonfinansial, dalam upaya meningkatkan kesehatan mereka.

### 2.3.1 Disiplin Kerja

Tanpa disiplin kerja, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan dapat berdampak pada kesejahteraan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan harus konsisten dalam mengatur pekerja dan kebutuhan mereka untuk membuat lingkungan kerja yang baik dan Interaksi yang terbuka dan 1 3 transparan antara atasan dan staf.. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat kepedulian seseorang

terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu cara organisasi bertahan adalah dengan menggunakan disiplin kerja. Untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai rencana, seluruh staf menaati peraturan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja, menurut Sutrisno (2020), adalah cara manajer berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan kesadaran dan kepatuhan mereka terhadap norma sosial perusahaan. Menurut Albar & Rialmi (2023), disiplin kerja adalah sikap seseorang dimana setiap individu berusaha mengoptimalkan kinerjanya dengan memberikan perhatian yang cukup terhadap setiap tugas yang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Jika seluruh anggota tim mematuhi aturan yang telah ditetapkan, maka akan berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Disiplin mengacu pada keinginan atau kemauan seseorang mengikuti seluruh norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku Permana et al. (2019), penelitian yang dilakukan (Mahawati & Sulistiyani, 2021), disiplin adalah upaya manajemen untuk mendorong pegawai agar mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi. Indikator disiplin kerja antara lain kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, efisiensi penggunaan waktu, tanggung jawab di tempat kerja, dan tingkat kehadiran (Tarigan & Priyanto, 2021). Menurut beberapa pandangan, disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma, dan aturan perusahaan yang berlaku di tempat kerja. Ini berarti mengikuti jam kerja, memenuhi tugas, dan selalu bertindak sesuai dengan nilai dan norma perusahaan. Pekerja yang disiplin secara umum lebih produktif karena mereka mengatur waktu dan pekerjaan yang ditugaskan secara efektif. Dimensi kedisiplinan juga mencerminkan tingkat profesionalisme dan komitmen dalam bekerja yang berpengaruh untuk pencapaian pegawai.

### 2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Rivai dalam Syafira et al., (2022):

1. Absensi, Ini adalah ukuran utama untuk menilai disiplin, dan saya sudah terbiasa dengan fakta bahwa pegawai yang tidak disiplin biasanya datang terlambat.
2. Kepatuhan terhadap standar kerja. aspek penting dalam

kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. Dengan meningkatkan kepatuhan dan komitmen karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan optimal. 3. Perhatian Tinggi, Perhatian Tinggi: Karyawan selalu menggunakan sumber daya dengan efisien, cermat, dan akurat. 48 4. Saat bekerja secara etis, Karyawan mungkin tidak sopan atau kasar kepada pelanggan. Salah satu bentuk disiplin karyawan adalah kerja etis. 2.4.1 Penelitian Terdahulu Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Penulis Judul Artikel Variabel Metode Hasil Perbedaan Barima et Kompensasi, Independent: Pendekatan Temuan Penelitian ini 14 al, (2021) Disiplin Kerja, Kompensasi (X1), Disiplin berorientasi kuantitatif penelitian menyiratkan berfokus pada PT. JNE Cabang Kota dan Motivasi Kerja (X2), dengan Bahwa Tegal dengan Kerja Motivasi penerapan kompensasi Pengambilan Terhadap Kerja (X3) metode survei tidak Sampel Kinerja Dependent: menggunakan memberikan menggunakan Karyawan di Kinerja instrumen pengaruh yang metode simple PT. JNE Karyawan berupa signifikan random sampling, Cabang Kota (Y1) kuesioner yang terhadap Melibatkan Tegal dikonstruksi kinerja partisipasi 10 berdasarkan karyawan, responden. pandangan namun disiplin responden kerja dan menggunakan motivasi kerja skala Likert. justru memiliki dampak positif. NiKoman g Krisnawat i Pengaruh Kompensasi Independen: Kompensasi Studi ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menganalisis data. Kompensasi finansial Populasi dan sampel dalam pe ( 2023) Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan KSP Sari Sedana Karangasem Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Dependent: Kinerja Karyawan (Y1) berpengaruh positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berdampak positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan penelitian Ini adalah 36 karyawan dengan metode sampling jenuh. Berliyanto Naga Pengaruh Kompensasi Independen : Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y) efek yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pengaruh yang positif dan Penelitian ini melibatkan 65 karyawan PT. Lembah Alas Group, yang

dikumpulkan melalui kuesioner. (2023) dan Disiplin signifikan Kerja antara Terhadap kompensasi Kinerja Karyawan PT. dan disiplin terhadap Lembah Alas kinerja Grup Gayo karyawan Lues Aceh Silalahi et Pengaruh Independent: Penelitian ini Hasil Dalam penelitian al, (2022) Kompensasi, Kompensasi memanfaatkan penelitian ini, subjek yang 1 5 Disiplin, Dan (X1), Disiplin perangkat lunak menyatakan dijadikan fokus Motivasi (X2), Motivasi SPSS, dengan bahwa variabel adalah PT. Adira Terhadap (X3) metode kompensasi, Dinamika Kinerja Dependent: penelitian yang disiplin, dan Finance, Tbk Karyawan PT. Kinerja bersifat motivasi Cabang Medan. Adira Karyawan kuantitatif. memiliki Proses Dinamika Finance, Tbk Cabang Medan. (Y1) dampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Cabang Medan PT Adira Dinamika Pengambilan sampel dilakukan melalui metode non probability, yakni purposive sampling, yang melibatkan 150 karyawan. Finance, Tbk Indah Silvia Sari (2023) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Independen : Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y) Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis dengan program SPSS. Bank berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja berkompetensi tinggi yang memiliki ketangkasan, pola pikir (mindset) untuk terus berkembang, dan Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai menganut nilai-nilai BCA untuk menjalankan bisnis di tengah perkembangan industri yang dinamis. Sari & Pengaruh Independent: Penelitian ini Temuan Dalam penelitian Pancasasti, Kompensasi, Kompensasi mengadopsi penelitian ini, fokus (2022) Disiplin Kerja, (X1), Disiplin pendekatan menyatakan ditujukan pada Dan Motivasi Kerja (X2), kuantitatif bahwa PT. Shinko Kerja Motivasi dengan kompensasi Plantech Banten. Terhadap Kerja (X3) mengaplikasikan tidak memiliki Proses Kinerja Dependent: n teknik dampak yang pengolahan data Karyawan Kinerja pengumpulan signifikan Dilakukan Pada PT. Karyawan data melalui terhadap menggunakan Shinko (Y1) penyebaran kinerja Aplikasi Plantech kuesioner. karyawan. SmartPLS

(Partial Banten Proses analisis Sebaliknya, Least Square), data dilakukan disiplin kerja dengan penerapan 16 dengan dan motivasi metode simple memanfaatkan kerja memiliki random sampling SmartPLS (Partial Least Square) penelitian. 17 2.5.1 Kerangka Konseptual Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

31 53

Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Gambar 2.3 menunjukkan Peneliti menggunakan variabel-variabel berikut untuk mengevaluasi bagaimana masing-masing variabel berkorelasi satu sama lain.  Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan variabel terikat dan dapat dihubungkan dengan variabel lain.  Kompensasi disebut juga variabel bebas adalah variabel bebas yang tidak berhubungan dengan variabel apapun.  Disiplin kerja disebut juga dengan variabel bebas dan merupakan variabel bebas yang tidak berhubungan dengan variabel apapun 2.6 Hipotesis Kompensasi sangat penting untuk mempertahankan bakat dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Herawati dkk (2021) Ketika kompensasi diberikan secara bersamaan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan. Hal serupa juga dilakukan oleh Sari dkk. (2023) yang menemukan bahwa imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Santhika dkk. (2023) menemukan bahwa Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang sesuai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan di tempat kerja, yang secara signifikan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tambahan pula, penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Rismawati (2023) menunjukkan bahwa dorongan dan motivasi karyawan meningkat seiring dengan insentif yang diberikan perusahaan kepada mereka untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan cenderung lebih terlibat dan berusaha lebih keras untuk meningkatkan hasil kerja. Hipotesis yang diajukan, berdasarkan temuan penelitian di atas, adalah: H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi

terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri Salah satu definisi Kesiapan dan komitmen seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. berkontribusi pada baik, memanfaatkan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai aturan perusahaan tanpa menyimpang dari kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang tenang, yang memastikan pekerjaan berjalan lancar, dan mencapai hasil yang diinginkan. Studi Syafrina (2021) menemukan yang kuat dan positif hubungan antara pekerjaan dan kinerja karyawan Selain itu, Dewi dkk. (2023) menyatakan bahwa temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Krisnandi (2021) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan sebanding dengan tingkat kinerja karyawan. Kehadiran disiplin kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang tertata memungkinkan kantor untuk menerapkan program kerja yang direncanakan dengan lebih efektif dan efisien. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri

### 1.9 BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Pengukuran empiris, seperti itu dinyatakan dalam proposal ini. Hyaitu menguji ke dua Prediksi yang ditentukan Untuk mengeksplorasi keterhubungan antar variabel dan apakah permasalahan dalam penelitiann ini dapat dikembangkan secara data, dalam metode Kuantitatif penelitin akan menyimpulkan serta mendapatkan data-data yang mendukung variabel yang ingin dilakukan dan mencari permasalahan yang akan digabungkan dalam permasalahan perusahaan yang telah terjadi. Menurut Zaluchu (2020), Penelitian kuantitatif menggunakan angket dan data yang terdiri dari angka, tabel, dan perhitungan. ini menggunakan berbagai teknik analisis statistik, dan hasilnya menjadi dasar pengambilan keputusan dan kesimpulan. Namun, tahap analisis hanya dapat dilakukan setelah data telah dikumpulkan secara menyeluruh dan disusun dalam tabulasi yang telah diolah secara statistik. Kompensasi adalah

subjek penelitian ini yang terjadi didalam perusahaan apakah dalam variabel ini ada kendala dalam pengaruh Terhadap kontribusi staf, dan kemudian Komponen kepatuhan kerja memiliki masalah disiplin kerja itu menghambat Pencapaian pada PT Kian Sukses Mandiri. Untuk mendukung penelitian ini, kuesioner digital dibagikan kepada karyawan PT Kian Sukses Mandiri. Informasi yang digunakan Metode deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Ini berarti menceritakan situasi subjek atau objek penelitian—yang dapat berupa individu, organisasi, atau yang lainnya—secara langsung berdasarkan informasi yang ada di perusahaan.

### 3.2 Objek Penelitian

Sebagaimana dinyatakan oleh Menurut Husein Umar (2013:18), "objek penelitian menjelaskan siapa dan apa yang menjadi fokus penelitian. Penelitian juga dilaksanakan pada tempat dan waktu yang sesuai. Supriati (2015:44) mengartikan objek penelitian sebagai "Variabel yang diteliti oleh peneliti di lokasi penelitian." "Dengan mempertimbangkan semua ini, Ada kemungkinan bahwa mengumpulkan data dan informasi untuk tujuan dan keuntungan tertentu. Penulis akan menyelidiki hubungan antara kompensasi dan bagaimana karyawan bekerja dalam situasi ini. Perusahaan Kian Sukses Mandiri yang merupakan tempat kerja profesi peneliti, mendorong peneliti untuk mengetahui kinerja karyawan yang menjadi variabel peneliti dalam mengetahui permasalahan apa saja yang mengurangi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi menjadi salah satu yang mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan target pekerjaan. Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam bekerja mempengaruhi ketepatan kinerja karyawan untuk menyelesaikan target pekerjaannya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi, menurut Sarwono (2006), adalah area generalisasi yang mencakup subjek atau objek penelitian. dipelajari oleh peneliti dalam jumlah dan fitur tertentu. Kemudian, subjek tersebut dianggap sebagai populasi. menghasilkan kesimpulan. Studi ini melibatkan semua bagian PT Kian Sukses Mandiri.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Santoso et al, (2021) Pemilihan acak merupakan sebagian populasi itu memiliki karakteristik tertentu yang akan dibahas. Penelitian ini melibatkan karyawan PT Kian Sukses

Mandiri Belitung. Metode sampel jenuh (sensus) digunakan cara menentukan sampel. sampling total, juga dikenal sebagai Pendataan lengkap yang mengambil penelitian menyeluruh. Metode sensus disarankan untuk populasi penelitian di bawah 100 (Sugiyono, 2019). Sebanyak 82 karyawan tetap PT Kian Sukses Mandiri akan menjadi objek penelitian ini.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data Informasi kuantitatif biasanya dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, tes, inventarisasi, skala penilaian, dan ukuran biasa (Hamdi dan Bahrudin, 2012, hlm. 47–48). Maka, Peneliti mengumpulkan data dari karyawan PT dengan menggunakan kuesioner online yang dikirim melalui Google Form. Peneliti memilih untuk Untuk mengevaluasi tanggapan responden, gunakan skala Likert. karena memberikan peluang untuk mereka menunjukkan seberapa setuju dengan pernyataan yang diberikan. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa skala Likert adalah alat evaluasi yang digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan pandangan seseorang kelompok terhadap masalah sosial tertentu.

#### 3.4.1 Observasi

Secara umum, metode pengumpulan data yang disebut "observasi" melibatkan melihat fenomena atau situasi aktual yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik observasi dianggap sebagai yang paling mudah karena cukup untuk mengamati apa yang terjadi dengan panca indra Anda. Misalnya, menggunakan kulit, hidung, telinga, dan mata. Pengamatan adalah metode yang paling umum untuk melakukan observasi. untuk mendapatkan informasi dan data (Makbul, 2021). Peneliti juga melakukan peninjauan ke PT Kian Sukses Mandiri untuk mendukung penelitian ini.

#### 3.4.2 Kuesioner

Selain observasi, metode penyebaran kuisisioner juga dianggap efektif untuk 2 1 mengumpulkan data penelitian. Ini terutama berlaku jika penyebaran kuisisioner dilakukan secara online melalui Google Forms. Distribusi adalah salah satu metode untuk mengumpulkan banyak data. kuisisioner, menurut Ismail & Albahri (2019). Seperti yang disebutkan sebelumnya, pendekatan penelitian ini menggunakan data awal, yang dapat diukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian diukur dengan skala likert interval 1-4. untuk mencegah dampak keraguan saat responden mengisi kuesioner, Studi ini menggunakan

skala likert empat poin. Hartanto (2017) menyatakan bahwa karena tidak ada nilai tengah Dalam penyelidikan ini, skala likert empat poin digunakan untuk penilaian, yaitu: Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert Skala Pernyataan Penilaian STS Sangat Tidak Setuju 1 TS Tidak Setuju 2 S Setuju 3 SS Sangat Setuju 4 3.5 Definisi Operasional Menurut Nurdin dan Hartanti (2019), variabel didefinisikan Tiga variabel digunakan dalam penelitian ini secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran yang teliti terhadap subjek fenomena ini untuk masing-masing dari tiga variabel yang akan diteliti, indikatornya Berikut adalah sinonim untuk kalimat tersebut Ini terdiri dari: variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2). Variabel yang menjadi fokus adalah variabel kinerja karyawan (Y). Tabel 3. 2 Operasional Variabel Variabel Defenisi Indikator Kinerja Karyawan Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam memenuhi tugas atau tugas yang diberikan kepada mereka sebagai karyawan jika tujuan tercapai sesuai dengan standar, kinerja dianggap baik dan memuaskan. Salah satu cara yang paling sistematis untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya adalah dengan menilai kinerja karyawannya. 1. kehadiran 2. kualitas kerja 3. target kerja 22 Program kerja karyawan akan efektif jika nilai kerja pegawai lebih besar daripada prestasi kerja yang menjadi fokus organisasi (Prasetyo et al., 2021). Kompensasi Perusahaan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kinerja yang dihasilkan. Kompensation dapat berupa kompensasi, baik finansial maupun non- finansialH(Nugraha & Tjahjawati, 2018). 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan Disiplin Kerja Kondisi disiplin kerja diciptakan dan dibentuk melalui tindakan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Jika seorang Disiplin adalah ketika Karyawan selalu tiba dan pergi sesuai jadwal dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. 1. Tanggung Jawab 2. Mentaati Aturan 3. Komitmen 2 3 3.6 Teknik Analisis Data Dalam kebanyakan kasus, metodologi pengambilan

sampel acak dan instrumen penelitian kuantitatif diimplementasikan untuk memperoleh data yang relevan. Analisis data difokuskan pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2012). Sesuai dengan Lind, Marchal, dan Wathen (2008), analisis korelasi merupakan kumpulan metode statistik. Ini adalah alat yang digunakan untuk menilai kekuatan dan sudut pandang hubungan antara dua variabel. Ide dasar dari analisis ini adalah melaporkan hubungan antara dua variabel. Akibatnya, analisis korelasi menjadi pilihan penelitian yang populer. Sebagai teknik analisis data, yang menyambungkan beberapa variabel tentang bagaimana etos kerja dan upah memengaruhi hasil kerja pegawai. Studi dengan menyimpulkan informasi dari data yang dikumpulkan kuantitatif inferensial, seperti Harahap dan rekan-rekannya (2021), memberikan kontribusi penting dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan. Dengan menggunakan rumus statistik dan teknik analisis yang tepat, peneliti dapat menarik kesimpulan yang valid dan generalisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman dan memprediksi fenomena yang kompleks.

### 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk:

- Mengidentifikasi arah pengaruh: Lihat apakah variabel independen, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan Variabel dependen, kinerja karyawan ( $Y_1$ ), dipengaruhi oleh disiplin kerja ( $X_2$ ).
- Mengukur Kekuatan Pengaruh: untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Keterangan :  $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1 X_1$  = Kompensasi  
 $\beta_2 X_2$  = Disiplin Kerja  
 $e$  = Standard error

Analisis hubungan linier berganda ini adalah pendekatan yang tepat untuk menilai dampak variabel independen kompensasi dan disiplin pekerjaan terhadap variabel dependen karyawan). Studi ini dapat menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh kedua variabel ini dengan menganalisis koefisien regresi independen tersebut terhadap kinerja karyawan.

**Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7** 1 Uji Validitas Pendapat Sugiyono (2017: 125), keabsahan Menilai kesesuaian data peneliti dan data yang telah ada merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan validitas,

reliabilitas, dan akurasi temuan. Penggunaan metode statistik yang tepat dapat membantu peneliti mencapai kesimpulan yang kuat dan andal. antara data peneliti dan data objek sebenarnya. Untuk menilai validitas Data yang diperoleh setelah penelitian diperiksa. Hal ini dilakukan melalui pemanfaatan kuesioner.. sebagai alat ukur. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa validitas instrumen penelitian dapat dinilai dengan membandingkan hasil perhitungan statistik dengan nilai tabel untuk penelitian ini, ambang batas signifikansi yang ditetapkan adalah 0,30. Jika nilai p yang diperoleh dari analisis statistik lebih kecil dari 0,30, maka instrumen tersebut dianggap valid. ❑ Ketika nilai korelasi yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi tabel: ❑ Nilai mendukung : Menandakan bahwa butir Butir pertanyaan memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud. ❑ Koefisien korelasi hitung kurang dari koefisien korelasi tabel: ❑ Nilai Mendukung : Menandakan bahwa butir pernyataan atau indikator pada kuesioner tidak memiliki validitas yang cukup dan perlu dipertimbangkan kembali untuk digunakan dalam instrumen penelitian. Pendekatan nilai tabel dan nilai korelasi memberikan panduan yang jelas untuk menilai validitas instrumen penelitian, khususnya kuesioner. **45** Dengan menerapkan pendekatan ini, peneliti dapat memastikan bahwa alat yang digunakan memiliki validitas yang cukup untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Uji

reliabilitas, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), mengacu pada tingkat konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dari objek yang sama. Dalam konteks penelitian ini, uji reliabilitas diterapkan pada sampel karyawan parsial. Pertanyaan yang telah terverifikasi validitasnya dalam uji validitas sebelumnya digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitasnya. **21 24**

**42 66** Metode Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian. Metode statistik yang dikenal sebagai Cronbach Alpha Mencocokkan atau menyamakan sesuatu dengan yang lain seberapa konsisten atau validitas komponen instrumen atau kuesioner. Sebagaimana dinyatakan oleh Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019), sebuah variabel dianggap reliabel jika

nilai Alphanya di Cronbach lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan kemampuan instrumen untuk mengukur variabel dengan tingkat konsistensi yang tinggi. Alat ini memiliki hasil yang dapat diandalkan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis penelitian yang akan datang. Oleh karena itu, metode Cronbach's Alpha menjadi alat penting untuk mengetahui seberapa reliabel instrumen penelitian itu. Gambar berikut menunjukkan tingkat keandalan alpha Variabel dianggap baik jika nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,6 (Priyatno, 2013:30). Herispon (2020) mengatakan bahwa Anda dapat menggunakan tiga jenis analisis untuk memeriksa validitas item SPSS: korelasi Pearson, item total yang diperbaiki, dan analisis faktor. 15 16 18 19 23 29 39 8. Uji Asumsi Klasik Saat melakukan analisis regresi berganda, asumsi klasik seperti heteroskedastisitas, normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi harus dipenuhi (Ghozali, 2018). Tujuan analisis asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa asumsi dalam model regresi linear OLS berlaku. 19 37 38 68 Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. 41 Nilai signifikan lebih dari 0,05 menunjukkan distribusi data yang normal, sementara nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi data yang tidak normal. Pengujian multikolinearitas dapat bertujuan untuk mengidentifikasi keterikatan antara variabel independen di dalam suatu demonstrasi penelitian. 67 Demonstrasi Tidak adanya korelasi antar variabel independen diperlukan untuk regresi yang baik. Nilai perubahan inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi. 56 Multikolinearitas tidak terjadi bila  $VIF < 10 > 0,1$ , namun multikolinearitas terjadi bila  $VIF > 10$  dan toleransi  $> 0,1$ . Dalam konteks regresi linear, uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengidentifikasi apakah model tersebut melanggar asumsi homoskedastisitas. Asumsi ini menyatakan bahwa varians residual dalam model harus seragam dan tidak terpengaruh oleh nilai variabel independen. antara dua observasi dalam model regresi. Jika residu tidak berubah Jika residu tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, itu disebut homoskedastik. Jika residu tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, itu disebut heteroskedastik. 18 29 34 40

43 62 Tanda model regresi yang baik untuk homoskedastisitas adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Test Glajser mampu digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Dalam uji ini, gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan jika signya lebih besar dari 0,05. Tidak ada heteroskedastisitas, menurut model yang baik. Plot sebar untuk menguji distribusi titik adalah metode tambahan untuk menguji heteroskedastisitas. 63 Ketika titik membentuk pola tertentu yang teratur, ini disebut heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar di sekitar angka dan di bawahnya pada sumbu, maka heteroskedastisitas dapat dikatakan terjadi.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan metodologi statistik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu pernyataan, yang disebut hipotesis. Melalui pengujian ini, kita dapat menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh data yang dikumpulkan atau tidak. Hasil pengujian hipotesis harus diinterpretasikan dengan hati-hati, dengan mempertimbangkan asumsi yang mendasari tes dan keterbatasan data. Penerimaan atau penolakan  $H_0$  tidak selalu berarti bahwa hipotesis tersebut benar atau salah secara absolut.

#### 3.9.1 Uji F Hipotesis secara simultan (Uji F)

Secara keseluruhan, uji F menunjukkan apakah variabel berdiri sendiri mempengaruhi variabel tergantung secara bersamaan atau tidak. Hubungan hasil independen, yaitu kompensasi, Disiplin kerja, variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. 69 Dalam penelitian ini, hipotesis berikut digunakan:

1.  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , yang berarti bahwa variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berdampak bersamaan pada variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , maka, yang berarti bahwa variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu: Menguji Dampak Gabungan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Dua hipotesis diajukan untuk menguji hubungan ini: Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak ada hubungan

simultan antara kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Secara statistik, hal ini berarti koefisien regresi (b1 dan b2) sama dengan nol. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat hubungan simultan antara kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Secara statistik, hal ini berarti koefisien regresi (b1 dan b2) tidak sama dengan nol. Keputusan Menerima atau Menolak Hipotesis: Keputusan untuk menerima atau menolak H0 didasarkan pada nilai p yang diperoleh dari uji statistik. 15 16 42 43 64 H0 ditolak dan Ha diterima jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi, biasanya 0,05. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan kompensasi kerja berkorelasi secara bersamaan.

59 Jika nilai p lebih besar dari tingkat signifikansi, H0 tidak ditolak dan tidak ada cukup bukti untuk mendukung Ha. Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara bersamaan. . 3.9 1 2 5 7 12 13 26 2 Uji Parsial (Uji T)

Dalam analisis regresi, uji t (uji parsial) berfungsi Uji t parsial digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen dan apakah hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen secara statistik signifikan.

5 7 12 Uji t parsial membantu penilaian pengaruh variabel independen masing-masing terhadap variabel dependen. Dua hipotesis diajukan dalam uji t: Hipotesis Nol (H0) menunjukkan bahwa variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen; 11 22 24 Hipotesis Alternatif (H1) menunjukkan bahwa variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen berikut: 2 7 ✗ Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

11 36 Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen sangat dipengaruhi oleh variabel independen. ✗ Sebaliknya, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel..

Ini berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

28 28 BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Studi tersebut melibatkan 82 pekerja PT Kian Sukses

Mandiri. Data awal dikueristik Respondenmpulkan melalui penggunaan Google

Forms untuk menyebarkan kuesioner kepada responden. 1 14 30 52 Jenis kelamin,

usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian responden

adalah semua data yang dikumpulkan. . 4.1 38 1.1 Jenis Kelamin Studi ini

mengelompokkan responden menjadi dua kategori—laki-laki dan

perempuan—berdasarkan jenis kelamin mereka. Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin

Responden Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data Pada persentase di

atas, mayoritas identitas gender di badan usaha ini adalah laki -

laki, mencakup sekitar 70,7% atau 58 responden. Ini menunjukkan bahwa

laki - laki mendominasi jumlah responden dalam penelitian ini. 4.1.1.2

Usia Hasil responden terkait usia mereka disajikan dalam bentuk gambar:

Tabel 4.2 Persentase Usia Responden Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan

Data Pada persentase di atas tercatat, mayoritas responden berusia

antara 20- 30 tahun, mencapai sekitar 79,3% atau 65 responden.

Sementara itu, jumlah narasumber yang berusia di atas 40 tahun adalah

yang terendah, mencapai 3,6% atau 3 responden dari total. Pendidikan

Terakhir 29 Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data Mereka dibagi

menjadi empat kelompok berdasarkan tingkat pendidikan mereka sebelumnya:

SMA, SMK, D3, dan S1. Sekitar 42,7% dari responden, atau 35 dari

total, memiliki pendidikan menengah atas, menurut hasil data di tabel

4.3. 4.1.1.3 Lama Bekerja Mereka dibagi menjadi empat kategori

berdasarkan waktu kerja responden: di bawah 1 tahun, 1-2 tahun, 2-4

tahun, dan lebih dari 4 tahun. Tabel 4.4 Persentase Lama Bekerja

Responden Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data Mayoritas pengisi

kuesioner memiliki pengalaman kerja antara 1 dan 2 tahun, yang

merupakan sekitar 28% atau 23 dari total responden, seperti yang

ditunjukkan dalam tabel 4.4 dari data yang dikumpulkan. 4.1.1.4 Status

Kepegawaian Berdasarkan status pekerjaan responden, karakteristik dibagi

menjadi tiga kategori, yaitu karyawan magang, karyawan kontrak dan

karyawan tetap. Tabel 4.5 Persentase Status Kepegawaian Responden Status

Kepegawaian Jumlah Responden Persentase Karyawan Magang 1 12,2% Karyawan Kontrak 34 41,5% Karyawan Tetap 38 46,3% Total 82 100% Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data 30 Sesuai dengan data yang diperoleh telah diperoleh, tabel 4.5 memberi petunjuk status kepegawaian paling banyak yaitu karyawan tetap dengan presentase 46,3% atau 38 responden.

Statistik Deskriptif 4.1 2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Kompensasi Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Descriptive

Statistics Variabel N Minimu m Maximu m Mean Std. Deviation X1

1 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3.07 3.06 766 .837 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 82 1 82

82 1 1 1 3.17 .829 .710 .838 .801 .815 .668 .809 3.12 3.20

3.11 3.05 3.27 2.99 3.12 82 82 82 82 82 X1.6 1 1 1 1 X1.7

X1.8 X1.9 Rata-Rata Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Statistik

deskriptif untuk variabel kompensasi, berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.6 menunjukkan variasi dalam tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Indikator memiliki nilai rata-rata minimum X1.7 sebesar

3,05, sementara nilai Indikator menunjukkan nilai rata-rata terbesar X1.8

sebesar 3,27. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan penilaian

Indikator menunjukkan nilai rata-rata terbesar dalam kuesioner, yang

diperkuat oleh nilai standar deviasi yang signifikan jauh dari 0,05.

2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja Tabel 4.7

Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Descriptive Statistics Variabel N

Minimu m Maximu m Mean Std. Deviation X2 1 82 1 4 3.04 .823

31 X2.2 82 1 4 3.24 .763 X2.3 82 1 4 3.12 .760 X2.4 82 1 4

3.15 .772 X2.5 82 1 4 3.35 .674 X2.6 82 1 4 3.38 .731 X2.7

82 1 4 3.32 .646 X2.8 82 1 4 3.4 .664 X2.9 82 1 4 3.30

.642 Rata-Rata 3.26 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Statistik

deskriptif untuk variabel disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan dalam

tabel 4.7 menunjukkan variasi dalam tanggapan responden terhadap pernyataan

dalam kuesioner. Indikator memiliki nilai rata-rata minimum X2.1 sebesar

3,04, sementara nilai nilai Indikator menunjukkan nilai rata-rata terbesar

X2.8 sebesar 3,40. Hal ini menunjukkan variasi yang signifikan dalam

penilaian responden terhadap Ungkapan yang diajukan partisipan, yang Didukung oleh variasi yang signifikan dalam nilai standar deviasi dari 0,05. 3 4 4.1

1 3 4 8 10 2.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Descriptive

Statistics Variabel N Minimu m Maximu m Mean Std. 1 4 8 Deviation Y1 1 82 82

1 1 4 4 3.37 3.27 3.33 3.41 3.39 3.34 3.40 3.39 3.36 .694 .649

.649 .628 .662 .671 .606 .624 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 82 82 1 1 1

4 4 4 4 4 82 82 82 82 Y1.6 1 1 1 Y1.7 Y1.8 Rata-Rata

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Menurut hasil data yang disajikan dalam tabel 4.8, statistik deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan variasi yang signifikan dalam respons responden terhadap pernyataan kuesioner. Indikator Y1.2 memiliki nilai mean terendah sebesar 3,27, sementara indikator Y1.4 memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,41. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dalam tanggapan responden terhadap kesimpulan kuesioner, yang diperkuat oleh nilai standar deviasi yang signifikan jauh dari 0,05. 3 4 6 32 4.1 3 Uji Validitas 4.1 3.1 Hasil

Uji Validitas Variabel Kompensasi Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Nilai r tabel diperoleh dari hasil statistik yang signifikan, yaitu 0,217 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang tepat. Oleh karena itu, nilai r tabel dapat digunakan untuk melanjutkan yang diteliti. 4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Kerja 33 Nilai r tabel adalah hasil dari signifikansi statistik pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu 0,217, dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item variabel disiplin kerja. 6 Ini

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini valid. Oleh karena itu, penelitian dapat dilakukan dengan memanfaatkan variabel

yang berkaitan dengan disiplin kerja. 6 34 4.1 1 6 25 28 3.3 Hasil Uji

Validitas Variabel Kinerja Karyawan Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan Item Pernyataan Person Correlation R Tabel Keterangan Y1 6 1 0.750

0.217 Valid Y1 2 0.799 0.217 Valid 3 6 Y1 3 0.787 0.217 Valid

Y1 4 0.802 0.217 Valid Y1 5 0.736 0.217 Valid Y1 6 0.679 0.217

Valid Y1 7 0.841 0.217 Valid Y1 8 0.801 0.217 Valid Sumber: Hasil

Pengolahan Data SPSS, 2024 Nilai r Tabel hasil uji statistik pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$  yaitu 0,217, dengan nilai  $df =$

$N-2$  ( $82-2 = 80$ ) dan Koefisien korelasi yang dihitung melebihi nilai

koefisien korelasi tabel, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan

dalam temuan penelitian ini menunjukkan validitasnya, sehingga variabel

disiplin kerja dapat dimanfaatkan sebagai alat penelitian yang efektif

4.1.4 Uji Reliabilitas 4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Nilai uji stabilitas untuk variabel kompensasi adalah 0,862, lebih

tinggi dari 0,60, menurut hasil analisis reliabilitas, yang dapat

dilihat pada tabel 4.12. Akibatnya, Instrumen kompensasi memiliki tingkat

keandalan yang tinggi. 4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Kerja Alat disiplin kerja dinyatakan reliabel, seperti yang ditunjukkan

oleh hasil analisis uji reliabilitas, yang dapat dilihat pada tabel

4.13. Nilai uji reliabilitas untuk variabel ini adalah 0,855, yang

merupakan nilai yang lebih besar dari 0,60. 4.1.4.3 Hasil Uji

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 37 Alat kinerja karyawan dianggap

reliabel, Sesuai dengan Hasil Pengolahan Data uji reliabilitas, yang

dapat dilihat pada tabel 4.14. Nilai uji reliabilitas untuk variabel

kinerja karyawan adalah 0,903, yang merupakan nilai yang lebih besar dari 0,60. 4.1

9 33 5 Uji Asumsi Klasik Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji asumsi

klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. dilakukan agar

memastikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh akurat, tidak bias, dan

konsisten dalam estimasi mereka. 2 7 9 13 15 17 18 19 22 40 54 61 Normalitas data,

multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi diuji dalam uji asumsi klasik.

9 4.1 5.1 Hasil Uji Normalitas Mengetahui sumber data dalam uji

normalitas variabel dependen dan independen sangatlah penting untuk: 1. Memastikan

validitas dan keandalan data. 2. Meningkatkan pemahaman kontekstual dan

interpretasi hasil. 3. Meminimalisir potensi bias dan meningkatkan transparansi penelitian.

16 32 57 Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji

apakah data penelitian mengikuti distribusi normal.. Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov- Gambar 4.1 Uji Normalitas Data P-PLOT 3 6 Tabel menunjukkan nilai alfa nilai yang lebih besar, 0,177, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi variabel independen dan dependen. Menurut Gambar 4.1, pengujian grafik P-Plot yang digunakan untuk menguji residual model regresi menunjukkan bahwa data yang menunjukkan distribusi normal menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. 3 8 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan kata lain, tidak mungkin ada korelasi antara variabel dalam model regresi yang baik; uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel independen. tergantung pada. Faktor penginflasian variabel, atau VIF, dapat digunakan untuk mengidentifikasi gejala multikolinearitas. 21 Jika nilai tolerabilitas lebih dari Jika nilai tolerabilitas kurang dari 0.10, maka ada multikolinearitas di antara variabel bebas; Sebaliknya, multikolinearitas ditemukan jika nilai tolerabilitas lebih besar dari 0.10. analisis multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan: Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients a Model Unstandardiz ed Coefficient Standardiz ed Coefficient s Beta t Sig. Collineari ty Statisti B Std. Error Tolera nc e VIF 1 (Constan t)

	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Unstandardiz ed Coefficient	7.180	2.867
Standardiz ed Coefficient	-.014	.104
s Beta	2.025	.115
t	-.018	.349
Sig.	.759	.349
Collineari ty	3.547	.687
Statisti B	-.138	.000
Std. Error	5.96	
Tolera nc e	.001	
VIF	.891	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Tabel ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai toleransi lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Variabel kompensasi memiliki nilai toleransi 0,349 dan nilai VIF 2,867, menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mengalami multikolinearitas. Variabel disiplin kerja juga memiliki nilai toleransi 0,349 dan nilai VIF 2,867. 4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Berdasarkan sebaran titik data pada gambar, terlihat bahwa tidak ada pola khusus yang menunjukkan heteroskedastisitas dalam model regresi

yang digunakan dalam penelitian ini. Titik data yang tersebar di seluruh dunia di berbagai rentang nilai, tanpa menunjukkan pola tertentu, mengindikasikan bahwa Model hubungan penelitian ini bebas. 4.1.6 Uji Kelayakan Model Regresi 39 Berdasarkan pengujian statistik yang dilakukan dengan metodologi ilmiah yang ketat, nilai probabilitas Nilai (p-value) analisis regresi linear berganda adalah 0.0000, jauh lebih kecil dari nilai signifikansi statistik yang biasa digunakan, yaitu 0.05. Akibatnya, kemungkinan kesalahan dalam pengambilan kesimpulan statistik, yaitu bahwa variabel kompensasi dan disiplin variabel kinerja karyawan sangat terkait dengan pekerjaan, sangatlah rendah. Hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap validitas temuan penelitian. Temuan statistik ini menunjukkan bahwa terdapat bukti yang kuat untuk mendukung kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi memang dapat digunakan secara efektif untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan. Hubungan antara masing-masing variabel ini terbukti secara statistik signifikan dan memiliki kekuatan hubungan yang cukup kuat, dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Secara khusus, koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa setiap kali nilai variabel kompensasi meningkat satu unit, ada peningkatan 0.687 unit nilai variabel kinerja karyawan, ceteris paribus. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi karyawan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja mereka, dengan tingkat presisi yang tinggi. 4.1 **65** 7 Analisis

Regresi Linear Berganda Mengungkap hubungan antar variabel dalam suatu penelitian.

Memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.. Interpretasi hasil analisis ini harus dilakukan dengan cermat, dengan mempertimbangkan asumsi dan keterbatasan model statistik yang digunakan. Meskipun demikian, temuan dari analisis ini dapat bermanfaat dan berdampak besar pada banyak pihak. **3 14 17 21 23 28 30 31 32 34 37 47 51** Tabel

4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients a Model

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	B	Std. Error
(Constant)	7.180	2.025	3.54	7.001	3.8	TOTAL_X1	TOTAL_X2
							-.014

.687 .104 .115 -.018 .759 -.13 8 5.96 5 .891 .000 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda penelitian ini:  $Y = 7.180 - 0.014 X_1 + 0.687 X_2 + 41$

1. Konstanta Nilai konstanta dalam model regresi ini, yaitu 7.180, memiliki signifikansi interpretatif yang penting. Nilai ini secara eksplisit menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas, yakni Variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai rata-rata 7.180 jika variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja dijaga pada nilai konstanta nol. Dengan kata lain, nilai konstanta ini merepresentasikan nilai kinerja karyawan yang diharapkan ketika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas.

2. Koefisien Kompensasi Penelitian ini secara komprehensif mengkaji hubungan antara variabel kinerja karyawan dan variabel kompensasi. Temuan empiris menunjukkan bahwa Honorarium memiliki hubungan negatif untuk variabel Y, sebagaimana dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar -0.014. Koefisien regresi ini secara eksplisit mengindikasikan bahwa Variabel kinerja karyawan tidak selalu meningkat sebesar 0.014 unit dengan peningkatan satu unit pada variabel kompensasi. Hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan tidak dapat dikategorikan sebagai linear negatif sempurna. Hal ini berarti bahwa peningkatan tingkat kompensasi tidak selalu berakibat pada peningkatan tingkat kinerja karyawan secara proporsional. Sebaliknya, penurunan tingkat kompensasi juga tidak selalu berakibat pada penurunan tingkat kinerja karyawan secara proporsional. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik karyawan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efektivitas kepemimpinan adalah beberapa faktor lain yang berada di luar lingkup model penelitian ini, dan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan sangat kompleks.

58 Penelitian ini mendukung pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan

Temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi para manajer dan pembuat kebijakan dalam merancang dan menerapkan sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan hasil kerja.

3. Koefisien Disiplin Kerja Secara



konklusif, hasil analisis Menurut statistik yang dikumpulkan dalam penelitian ini, ada korelasi yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar mendukung temuan empiris ini. 0.687, yang secara eksplisit menunjukkan bahwa peningkatan sebesar 0,687 unit akan dihasilkan dari peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan dan hubungan antara keduanya ini bersifat linear positif, yang secara implisit mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja secara konsisten berakibat pada peningkatan tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan tingkat disiplin kerja secara simultan akan berakibat pada penurunan tingkat produktivitas karyawan. 27 46 Hasil ini sesuai dengan dasar teori, dan penelitian menunjukkan bahwa 42 disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. 4.1.8 Koefisien Determinasi Uji Determinasi, yang lazim dikenal sebagai koefisien determinasi (R-squared), merupakan sebuah metode statistik yang dirancang untuk mengukur kekuatannya dalam hubungan antara masing-masing variabel dependen dan variabel independen secara keseluruhan hubungan antara masing-masing variabel dependen dan variabel independen secara keseluruhan dan organisasi. Dalam studi ini, Uji Determinasi diberdayakan untuk mengevaluasi magnitudo pengaruh kolektif kompensasi dan disiplin kerja, yang merupakan variabel independen, dibandingkan dengan variabel dependen, yang merupakan variabel kinerja karyawan. Rumus untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:  $D = r^2 \times 100\%$  Nilai koefisien determinasi (R-squared) adalah 0.543, menurut analisis statistik yang dilakukan pada tabel sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berkontribusi secara bersamaan sebesar 54.3% terhadap variabilitas kinerja karyawan. Aspek-aspek tambahan ini tercakup dalam kerangka penelitian ini menyumbang 45.7% terakhir. Uji determinasi adalah alat statistik yang berguna untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel yang bertanggung jawab atas pengaruh variabel kompensasi kolektif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

dalam penelitian ini. **35** Nilai R-squared yang dihasilkan akan menunjukkan sejauh mana kedua variabel independen tersebut menjelaskan variasi kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis 4.1 **5 14 17 49** 8.1 Uji T (Parsial) Tabel 4.20

Hasil Uji T (Parsial) Coefficients a Model Unstandardized Coefficients  
Standardized Coefficients Beta t Sig. B Std. Error 1 (Constant) TOTAL\_X1  
7.180 -.014 .687 2.025 .104 .115 -.018 .759 3.547 -.138 5.96  
.001 .891 .000 43 TOTAL\_X2 5 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,

2024 Dalam penelitian ini, nilai t tabel dihitung dengan menggunakan rumus  $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1)$ , di mana:  $\alpha$  adalah tingkat signifikansi (0.05)  $n$  adalah jumlah sampel (82)  $k$  adalah jumlah variabel (2) Perhitungan nilai t tabel dilakukan dengan langkah-langkah berikut:  $t_{tabel} = t(0.05/2 : 82 - 2 - 1)$   $t_{tabel} = t(0.025 : 79)$  Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1.990. Berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel, yaitu: 1. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, Variabel kompensasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) tidak memiliki korelasi yang signifikan secara statistik. Nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari ambang batas signifikansi umum ( $\alpha = 0.05$ ). Hasilnya menunjukkan bahwa ada kemungkinan besar hubungan yang diamati antara kedua variabel tersebut terjadi secara kebetulan tergolong tinggi. Data yang diperoleh mendukung penolakan hipotesis H1, yang menyebutkan bahwa kompensasi karyawan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. H1: Kompensasi (X1) tidak memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis statistik StudiHal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan probabilitas rendah bahwa hubungan yang teramati antara kedua variabel tersebut terjadi secara kebetulan. **27** Temuan

penelitian ini sejalan dengan hipotesis H2, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis H0 menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

2 55 60 H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 4.2PEMBAHASAN 4.2 1 Peran Kompensasi Intrinstik/ Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut analisis data penelitian, tidak ada korelasi yang signifikan antara 44 variabel kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Kian Sukses Mandiri dapat dilihat dalam uji deskriptif variabel kompensasi bahwa dijelaskan nilai paling rendah bahwa tunjangan kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan di Pt Kian Sukses Mandiri. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga tidak mempengaruhi pengakuan atas prestasi karyawan sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan Kinerja karyawan PT tidak terlalu dipengaruhi oleh pengakuan atas kerja yang dilakukan perusahaan Kian Sukses Mandiri di Belitung. Penelitian mengetahui bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri. Muhamad Yazid Bustomi et al. (2020) dan Sevynica Rianda & Alex Winarno (2022). Oleh karena itu, peningkatan kompensasi mungkin tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini. Persepsi karyawan terhadap sistem penggajian berbasis kehadiran kerja, khususnya bagi karyawan harian dan musiman tanpa tunjangan tambahan, menjadi faktor fundamental yang mendasari fenomena yang diamati dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa mayoritas responden penelitian adalah karyawan harian dan musiman. Di samping kompensasi finansial, para responden juga mengharapkan adanya kompensasi non-finansial sebagai pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Menurut analisis data penelitian, variabel kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri tidak dipengaruhi secara statistik oleh variabel kompensasi. Ini dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R-squared) yang rendah dan nilai t statistik yang lebih rendah dari nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%. 20 Kesimpulan ini sejalan dengan hasil hipotesis H1, yang menyatakan bahwa tidak ada



hubungan positif antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan kinerja mereka di perusahaan tersebut. bahwa tidak diterima untuk memberikan kompensasi berdasarkan Kinerja karyawan: Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Kian Sukses Mandiri. Muhamad Yazid Bustomi et al. (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) juga mengatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis ini sejalan.

#### 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat jumlah riset, Disiplin karyawan berkontribusi secara individual dan substansial terhadap produktivitas karyawan Pt Kian Sukses Mandiri. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja dengan efisien, memanfaatkan waktu sebaiknya. Mengikuti aturan perusahaan dan tanpa melanggar kebijakan yang telah ditetapkan. Kehadiran disiplin kerja sangat penting untuk kinerja perusahaan. Ketaatan kerja memberikan dampak substansial pada performa kerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri, sebagaimana dibuktikan menunjukkan nilai uji signifikansi (p-value) sebesar  $5,965 > 1,990$ . **50** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang bekerja di badan usaha tersebut. **35** Dengan demikian, disiplin kerja karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Disiplin kerja juga faktor pendorong kinerja yang signifikan bagi karyawan di 45 PT Kian Sukses Mandiri. Hasil uji di atas juga menunjukkan bahwa berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di PT Kian Sukses Mandiri, etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis statistik membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan bermakna terhadap pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin kerja karyawan akan menimbulkan baik pada peningkatan produktivitas karyawan. Keputusan H2, hipotesis bahwa disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang diterima. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syafrina

(221) juga menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu, hal yang sama disampaikan.. 46 BAB V

PENUTUP 5.1Kesimpulan Temuan penyelidikan terkait dampak imbalan dari kedisiplinan kerja terhadap prestasi pegawai di PT Kian Sukses Mandiri dengan 82 partisipan. yaitu sebagai berikut: 1. Gaji memiliki hubungan yang tidak kuat dengan prestasi kerja (Y) di PT Kian Sukses Mandiri.. Dengan kata lain, meskipun gaji (X1) dinaikkan, belum tentu prestasi kerja (Y) karyawan akan ikut meningkat. ni membuktikan bahwa menaikkan gaji (X1) karyawan di PT Kian Sukses Mandiri tidak selalu menjamin peningkatan prestasi kerja (Y) mereka. 2. Kajian ini membenarkan bahwa disiplin kerja (X2) berkontribusi langsung untuk peningkatan hasil kerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan berkorelasi baik. (Y) di PT Kian Sukses Mandiri. Semakin disiplin karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka capai. Kajian ini mengungkap bahwa mendorong peningkatan di PT Kian Sukses Mandiri. Meningkatnya disiplin kerja karyawan secara signifikan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. 5.2SARAN 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan Kian Sukses Mandiri Peneliti menyarankan agar PT Kian Sukses Mandiri untuk meningkatkan disiplin k erja karyawannya, Ini karena dalam penelitian ini, disiplin kerja adalah faktor yang memengaruhi hasil kerja Jika, seluruh pekerja memiliki etos kerja yang baik maka, kinerja PT Kian Sukses Mandiri akan lebih baik, terutama dalam hal bekerja secara etis. 5.2.2 Untuk Penelitian Berikutnya Berdasarkan temuan terkait Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KIAN SUKSES MANDIRI , berikut beberapa saran penelitian lanjutan yang dapat dipertimbangkan: Memperluas Cakupan Penelitian: ✕ Melakukan penelitian d i perusahaan lain dengan industri berbeda untuk menguji generalisasi temuan. ✕ Mengkaji pengaruh jenis kompensasi yang berbeda (gaji pokok , bonus, tunjangan) Memperdalam Analisis: ✕ Mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks untuk melihat upah pegawai dan bagaimana



REPORT #22072091

disiplin kinerja karyawan yang berkaitan satu sama lain secara simultan.

47 ☒ Memahami sekaligus mampu menganalisa teknik kualitatif untuk menggal

i lebih dalam persepsi karyawan. Mengintegrasikan Perspektif Baru:

☒ Mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan buday

a organisasi dalam penelitian. ☒ Menganalisis hubungan disiplin kerja

, kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan untuk perspektif gender,

usia, dan latar belakang pendidikan. ☒ Mengkaji implikasi etis dar

i penerapan disiplin kerja dan pembayaran kompensasi dalam organisasi.

Memanfaatkan Teknologi: ☒ Dengan mengetahui ahli penilaian informasi yan

g lebih maju, seperti pembelajaran mesin dan kecerdasan buatan, untuk

mendeteksi pola. dan tren baru dalam data.. ☒ Mengembangkan aplikasi ata

u platform digital untuk membantu perusahaan dalam mengelola kompensasi

dan disiplin kerja karyawan secara lebih efektif. ☒ Melakukan penelitia

n online untuk mengumpulkan data dari sampel karyawan yang lebih terbuka .



REPORT #22072091

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.33%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6716/11/Bab%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6716/11/Bab%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.94%</b> repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/3876/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/3876/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.84%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6095/13/11.%20BAB%204.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6095/13/11.%20BAB%204.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.73%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.68%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65282/1/VANIA%20...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65282/1/VANIA%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.66%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7411/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7411/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.63%</b> repository.upi-yai.ac.id <a href="http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..">http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.61%</b> repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/6968/7/7.%20BAB%20IV.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/6968/7/7.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.58%</b> repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/7043/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/7043/4/BAB%203.pdf</a>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
10. 0.57%	<a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/45357/22347">ejournal.undiksha.ac.id</a> <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/45357/22347">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/45357/22347</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.54%	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1023/4/BAB%20IV.pdf">repo.darmajaya.ac.id</a> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1023/4/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/1023/4/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.51%	<a href="https://repository.buddhidharma.ac.id/288/3/BAB%20III.pdf">repository.buddhidharma.ac.id</a> <a href="https://repository.buddhidharma.ac.id/288/3/BAB%20III.pdf">https://repository.buddhidharma.ac.id/288/3/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.49%	<a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id/148/4/Bab%20III%20Metodologi%20Penelit...">fekbis.repository.unbin.ac.id</a> <a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id/148/4/Bab%20III%20Metodologi%20Penelit...">http://fekbis.repository.unbin.ac.id/148/4/Bab%20III%20Metodologi%20Penelit...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.49%	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27177/1/FIRZIYANA...">repository.uinjkt.ac.id</a> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27177/1/FIRZIYANA...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27177/1/FIRZIYANA...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.48%	<a href="https://repository.unja.ac.id/62190/1/SKRIPSI%20_%20JATMIKA%20YULLANDAR..">repository.unja.ac.id</a> <a href="https://repository.unja.ac.id/62190/1/SKRIPSI%20_%20JATMIKA%20YULLANDAR..">https://repository.unja.ac.id/62190/1/SKRIPSI%20_%20JATMIKA%20YULLANDAR..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.46%	<a href="https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014/1280">ejournal.unitomo.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014/1280">https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014/1280</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.45%	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/925/1/Full%20Skripsi_175221069.pdf">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/925/1/Full%20Skripsi_175221069.pdf">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/925/1/Full%20Skripsi_175221069.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.45%	<a href="http://repository.unpas.ac.id/30085/7/7.%20BAB%20III.pdf">repository.unpas.ac.id</a> <a href="http://repository.unpas.ac.id/30085/7/7.%20BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/30085/7/7.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.42%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/284413-pengaruh-sistem-informas...">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/284413-pengaruh-sistem-informas...">https://media.neliti.com/media/publications/284413-pengaruh-sistem-informas...</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.42%	<a href="https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16100/2/168600042%20...">repository.uma.ac.id</a> <a href="https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16100/2/168600042%20...">https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16100/2/168600042%20...</a>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
21.	<b>0.41%</b> <a href="https://jurnal.stieww.ac.id">jurnal.stieww.ac.id</a> <a href="https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/331/227">https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/331/227</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	<b>0.4%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8759/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8759/10/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	<b>0.39%</b> <a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15731/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15731/05.4%20bab%204.p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	<b>0.39%</b> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21414/1/HARYANTO..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21414/1/HARYANTO..</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	<b>0.38%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2869/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2869/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	<b>0.37%</b> <a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/2281/6/6.%20BAB%20III.compressed.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/2281/6/6.%20BAB%20III.compressed.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	<b>0.36%</b> <a href="https://ejurnal.kampusakademik.co.id">ejurnal.kampusakademik.co.id</a> <a href="https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/1655/1..">https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/1655/1..</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	<b>0.34%</b> <a href="https://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> <a href="https://repository.radenfatah.ac.id/37255/4/BAB%20IV%20SKRIPSI%20MIFTA.pdf">https://repository.radenfatah.ac.id/37255/4/BAB%20IV%20SKRIPSI%20MIFTA.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	<b>0.33%</b> <a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/9246/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/9246/5/Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	<b>0.32%</b> <a href="https://repo.undiksha.ac.id">repo.undiksha.ac.id</a> <a href="https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...">https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	<b>0.32%</b> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/26024/25663">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/26024/25663</a>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
32.	0.3% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.29% kc.umn.ac.id <a href="https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.27% repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51448/1/RONI%20B...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51448/1/RONI%20B...</a>	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.26% jurnal.binamandiri.ac.id <a href="https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/download/164/125/1268">https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/download/164/125/1268</a>	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.25% journal.feb-uniss.ac.id <a href="https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/download/93/87/321">https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/download/93/87/321</a>	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.23% publikasi.mercubuana.ac.id <a href="https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/download/6844/2881">https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/download/6844/2881</a>	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.22% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2856/05.4%20bab%204.pd..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2856/05.4%20bab%204.pd..</a>	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.22% repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/7c92ee82-720c-4...">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/7c92ee82-720c-4...</a>	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.22% repository.unpas.ac.id <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		
41.	0.21% journal-laaroiba.com <a href="https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/download/2011/2008">https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/download/2011/2008</a>	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.21% jurnal-unsultra.ac.id <a href="https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/455/274">https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/455/274</a>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
43.	0.21% repository.um-surabaya.ac.id <a href="https://repository.um-surabaya.ac.id/3447/4/BAB_III.pdf">https://repository.um-surabaya.ac.id/3447/4/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.2% blog.um-palembang.ac.id <a href="http://blog.um-palembang.ac.id/bora/teori-kompensasi-jenis-proses-dan-tujuan..">http://blog.um-palembang.ac.id/bora/teori-kompensasi-jenis-proses-dan-tujuan..</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.19% glorespublisher.org <a href="https://glorespublisher.org/index.php/cendib/article/download/155/72/642">https://glorespublisher.org/index.php/cendib/article/download/155/72/642</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.19% portaluniversitasquality.ac.id:55555 <a href="http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf">http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.19% eprints.unpal.ac.id <a href="http://eprints.unpal.ac.id/79/1/17110006%20VERA%20MAYA%20RANI.pdf">http://eprints.unpal.ac.id/79/1/17110006%20VERA%20MAYA%20RANI.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
48.	0.18% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/123828-ID-pengaruh-disiplin-komp..">https://media.neliti.com/media/publications/123828-ID-pengaruh-disiplin-komp..</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.17% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/23327/5/15.G1.0144-SINDARU%20WINOTO-BAB%2...">http://repository.unika.ac.id/23327/5/15.G1.0144-SINDARU%20WINOTO-BAB%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.17% journal.stie-pembangunan.ac.id <a href="https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...">https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.16% journal.arimbi.or.id <a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1008/1083/4440">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1008/1083/4440</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.16% eprints.untirta.ac.id <a href="https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf">https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.16% jurnal.uisu.ac.id <a href="https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/6778/pdf">https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/6778/pdf</a>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
54. 0.15%	repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/2456/3/BAB_201720062.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/2456/3/BAB_201720062.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
55. 0.15%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/418/2/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/418/2/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
56. 0.14%	repository.iainpalopo.ac.id <a href="http://repository.iainpalopo.ac.id/3935/1/ARI%20BUDYANTO%20ANJAS.pdf">http://repository.iainpalopo.ac.id/3935/1/ARI%20BUDYANTO%20ANJAS.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.13%	repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/920/6/06.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/920/6/06.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.13%	lgdpublishing.org <a href="https://lgdpublishing.org/index.php/birev/article/download/17/16/85">https://lgdpublishing.org/index.php/birev/article/download/17/16/85</a>	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.12%	dibimbing.id <a href="https://dibimbing.id/blog/detail/apa-itu-uji-hipotesis-definisi-jenis-langkah-mem.">https://dibimbing.id/blog/detail/apa-itu-uji-hipotesis-definisi-jenis-langkah-mem.</a>	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.12%	repository.unbari.ac.id <a href="http://repository.unbari.ac.id/2705/1/Rodiyah.pdf">http://repository.unbari.ac.id/2705/1/Rodiyah.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.11%	www.spssindonesia.com <a href="https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss...">https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss...</a>	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.11%	seniman.nusaputra.ac.id <a href="https://seniman.nusaputra.ac.id/index.php/seniman/article/download/40/18">https://seniman.nusaputra.ac.id/index.php/seniman/article/download/40/18</a>	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.11%	elibrary.unikom.ac.id <a href="https://elibrary.unikom.ac.id/1288/7/BAB%20III%20Rizal%20New%21.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/1288/7/BAB%20III%20Rizal%20New%21.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.1%	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>	●



REPORT #22072091

INTERNET SOURCE		
65.	0.1% 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		
66.	0.1% repository.unama.ac.id <a href="http://repository.unama.ac.id/1204/5/BAB%20V.pdf">http://repository.unama.ac.id/1204/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.1% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/6606/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/6606/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.07% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/16553/4/14.G1.0005%20Claudia%20Arinta%20Ryan..">http://repository.unika.ac.id/16553/4/14.G1.0005%20Claudia%20Arinta%20Ryan..</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.06% portалуqb.ac.id:808 <a href="http://portалуqb.ac.id:808/416/4/BAB%20II.pdf">http://portалуqb.ac.id:808/416/4/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.04% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.03% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/850/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/850/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	0.03% repo.poltekkesbandung.ac.id <a href="http://repo.poltekkesbandung.ac.id/1220/9/BAB%20III.pdf">http://repo.poltekkesbandung.ac.id/1220/9/BAB%20III.pdf</a>	