



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIRA  
PANGINDO DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Muhamad Giffari Putra Amanda

021120362

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JULI 2024**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIRA  
PANGINDO DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D )



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohannes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH  
DISIDANGKAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIRA  
PANGINDO DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

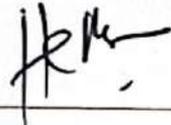
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada tanggal 16 Juli 2024

Muhamad Giffari Putra Amanda  
021120362

Disetujui

Dosen Penguji

( Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



---

Ketua Komisi Pembimbing

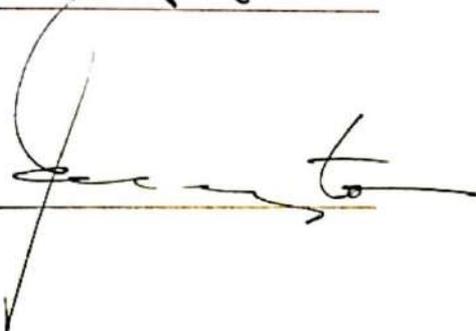
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



---

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., AK., MM. CA)



---

## LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Giffari Putra Amanda  
NPM : 0211 20 362  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arira Pangindo Divisi Produksi

Dengan ini saya benar menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk Skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi Pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada Perguruan Tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang akan diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian Akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten dan Hak cipta karya tulis saya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Bogor, 16 Juli 2024



Muhamad Giffari Putra Amanda

NPM : 021120362

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2024**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## **ABSTRAK**

MUHAMAD GIFFARI PUTRA AMANDA. 021120362. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arira Pangindo Divisi Produksi. Dibawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan EDY SUDARYANTO.2024

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebagai input perusahaan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Sementara disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Kompensasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara untuk meningkatkan kinerja melalui analisis besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Arira Pangindo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan responden karyawan CV Arira Pangindo Divisi Produksi. Pemilihan responden dilakukan dengan metode survei dengan total 87 responden,. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan disiplin kerja, yang juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas rahmat-Nya penulis masih diberikan kesempatan untuk skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Arira Pangindo Divisi Produksi“. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa memberikan do'a yang tidak pernah putus, semangat, serta dukungan moral maupun material kepada saya selama ini. Dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol.Ir.Didik Notosudjono,M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME. Phd Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan Selaku dosen yang telah membantu mulai dari awal semester hingga saat ini.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr.Nancy Yusnita, SE., M.M Selaku ketua Komisi Pembimbing yangtelah memberikan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Bapak Dr. Edy Sudaryanto.,Drs.,AK.,MM.,CA. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan idenya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Kepada Tifa Meilani Setiawati sebagai *partner* spesial saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal,dan memberi semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat Yoga, Sarah, Lia dan Andika yang selalu menemani dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada Temen SMA Rizki, Riza, Regita, Vini dan Ajay yang selalu memberikan dukungan dan menjadi saksi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman – teman Manajemen kelas J 2020 yang banyak memberikan pelajaran kepada penulis.
14. Pimpinan dan karyawan di CV Arira Pangindo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
15. Penulis yang selalu optimis dan semangat, mau dan mampu berjuang, serta tidak mudah menyerah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.

Penulisan skripsi ini masi jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat beberapa kekurangan baik ditinjau dari segi materi, penyampain Bahasa, dan teknik penyajian. Semua itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis miliki. oleh karena itu penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran dari anda semua. Namun demikian penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pihak yang membutuhkan.

Bogor, Juni 2024

Muhamad Giffari Putra Amanda

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	iv
ABSTRAK .....	vii
PRAKATA .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1    Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2    Rumusan Masalah.....	7
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1    Maksud Penelitian .....	7
1.3.2    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1    Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2    Kegunaan Akademis .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1    Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2    Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3    Tujuan Sumber Daya Manusia .....	11
2.2    Kompensasi .....	12
2.2.1    Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2    Tujuan Kompensasi .....	13
2.2.3    Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	14
2.2.4    Indikator Kompensasi .....	17
2.3    Disiplin Kerja .....	18
2.3.1    Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.3.2    Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18

2.3.3	Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.4	Kinerja Karyawan.....	20
2.4.1	Pengertian Kinerja .....	20
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4.4	Penilaian Kinerja .....	23
2.4.5	Metode Penilaian Kinerja.....	24
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.5.2	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian.....	28
2.6	Kerangka Pemikiran .....	29
2.7	Hipotesis Penelitian .....	31
3.1	Jenis Penelitian .....	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	32
3.2.1	Objek Penelitian .....	32
3.2.2	Unit Analisis.....	32
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.3.1	Jenis Data .....	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.7	Kalibrasi Instrumen.....	36
3.7.1	Uji Validitas.....	36
3.7.1	Uji Reliabilitas.....	39
3.8	Metode Pengolahan/Analisis data .....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	42
3.8.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.8.5	Uji Parsial (Uji T).....	42
3.8.6	Uji Simultan (Uji F).....	43
3.8.7	Koefisien Determinasi ( $[R]^2$ ) .....	44
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45

4.1.1	Tujuan .....	46
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	46
4.1.3	Struktur Organisasi .....	47
4.1.4	Profil Responden .....	49
4.2	Analisis Data .....	52
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.2.2	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja CV. Arira Pangindo Divisi Produksi .	60
4.2.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan CV. Arira Pangindo Divisi Produksi	67
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4	Analisis Regresi Sederhana .....	78
4.5	Analisis Regresi Berganda .....	80
4.6	Uji Parsial (Uji t) .....	81
4.8	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
4.9	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian .....	84
4.9.1	Tingkat Kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi .....	84
4.9.2	Tingkat Disiplin Kerja CV. Arira Pangindo Divisi Produksi .....	85
4.9.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.9.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.9.5	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 86	
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		88
5.1	Simpulan .....	88
5.2	Saran .....	89
LAMPIRAN .....		93
Kompensasi (X1) .....		96
Disiplin Kerja (X2) .....		97
Kinerja Karyawan (Y).....		98

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jenis Pemberian Kompensasi Finansial Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022 .....	3
Tabel 1. 2 Jenis Pemberian Kompensasi Non Finansial Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022.....	3
Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan CV Arira Pangindo Divisi Produksi Periode 2019-2022	4
Tabel 1. 4 Target dan Realisasi Produk Cv Arira Pangindo Divisi Produksi Periode Tahun 2019-2022.....	5
Tabel 1. 5 Produk <i>reject</i> pada Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022.....	5
Tabel 1. 6 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Cv Arira Pangindo Divisi Produksi Tahun 2022	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	33
Tabel 3. 2 Keterangan Skala Likert Variabel X1 .....	36
Tabel 3. 3 Keterangan Skala Rating Variabel X2 dan Y .....	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validasi Kompensasi .....	37
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja .....	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	39
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	40
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3. 10 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4. 5 Jawaban “Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi” .....	53
Tabel 4. 6 Jawaban “Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai dengan tanggung jawab” .....	53
Tabel 4. 7 Jawaban “Besarnya Pemberian Gaji Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan” .....	53
Tabel 4. 8 Jawaban “Gaji Yang Diterima Dapat Meningkatkan Semangat Kerja” .....	54
Tabel 4. 9 Jawaban “Perusahaan Memberikan Insentif Bonus Apabila Saya Telah Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target” .....	54
Tabel 4. 10 Jawaban “Pemberian Insentif Yang Dilakukan Perusahaan Memotivasi Saya Untuk Meningkatkan Kinerja”.....	54
Tabel 4. 11 Jawaban “Pemberian Insentif/Bonus Diberikan Sesuai Dengan Jabatan Atau Posisi” .....	55
Tabel 4. 12 Jawaban “Bonus Yang Saya Terima Sesuai Harapan” .....	55
Tabel 4. 13 Jawaban “Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Yang Saya Harapkan” .....	56
Tabel 4. 14 jawaban dari “Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan kepada saya”.....	56
Tabel 4. 15 jawaban “Saya puas dengan tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan” .....	56
Tabel 4. 16 Jawaban “Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Saya Emban” .....	57
Tabel 4. 17 Jawaban “Fasilitas Yang Disediakan Membantu Kebutuhan Saya” .....	57

Tabel 4. 18 Jawaban “Kelengkapan Fasilitas Tempat Yang Disediakan Berfungsi Dengan Baik” .....	57
Tabel 4. 19 jawaban “Fasilitas perlengkapan kantor (computer, printer, dll) membantu pekerjaan saya” .....	58
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi .....	58
Tabel 4. 21 Kompensasi .....	59
Tabel 4. 22 jawaban “Karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan” ....	60
Tabel 4. 23 jawaban “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja” .....	60
Tabel 4. 24 Jawaban “Karyawan Absen Dari Pekerjaan Dengan Alasan Yang Dapat Diterima” .....	61
Tabel 4. 25 jawaban “Karyawan Mematuhi Aturan yang Berlaku” .....	61
Tabel 4. 26 jawaban “Karyawan mematuhi peraturan kerja perusahaan” .....	62
Tabel 4. 27 jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” .....	62
Tabel 4. 28 jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan” .....	62
Tabel 4. 29 jawaban “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku” .....	63
Tabel 4. 30 jawaban “Karyawan menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku” ...	63
Tabel 4. 31 jawaban “Karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan” .....	63
Tabel 4. 32 jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti” .....	64
Tabel 4. 33 jawaban “Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja” ..	64
Tabel 4. 34 jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya” .....	65
Tabel 4. 35 jawaban “Karyawan menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja” .....	65
Tabel 4. 36 jawaban “Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku” .....	65
Tabel 4. 37 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4. 38 Disiplin Kerja .....	67
Tabel 4. 39 jawaban “Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan” .....	68
Tabel 4. 40 jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan” .....	68
Tabel 4. 41 jawaban “Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya” .....	68
Tabel 4. 42 jawaban “Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian” .....	69
Tabel 4. 43 jawaban “Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan” ...	69
Tabel 4. 44 jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan” ..	69
Tabel 4. 45 jawaban “Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan” .....	70
Tabel 4. 46 jawaban “Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan” .....	70
Tabel 4. 47 jawaban “Karyawan menjaga nama baik perusahaan” .....	70
Tabel 4. 48 jawaban “Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain” .....	71
Tabel 4. 49 jawaban “Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja” .....	71
Tabel 4. 50 jawaban “Karyawan menjaga kekompakkan dalam bekerja sama dengan rekan kerja” .....	72
Tabel 4. 51 jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan” .....	72

Tabel 4. 52 jawaban “Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	72
Tabel 4. 53 jawaban dari “Karyawan menyelesaikan masalah sendiri” .....	73
Tabel 4. 54 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4. 55 Kinerja karyawan.....	75
Tabel 4. 56 Uji Normalitas .....	76
Tabel 4. 57 Hasil Uji Multikoleniaritas .....	77
Tabel 4. 58 Analisis Regresi Sederhana .....	78
Tabel 4. 59 Tabel Anova .....	79
Tabel 4. 60 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	80
Tabel 4. 61 Hasil Uji Parsial Variabel Kompensasi.....	81
Tabel 4. 62 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4. 63 Hasil Uji F Variabel Kompensasi.....	82
Tabel 4. 64 Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja .....	83
Tabel 4. 65 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Variabel Kompensasi.....	83
Tabel 4. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Variabel Disiplin Kerja.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	31
Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji T.....	43
Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji F.....	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin.....	50
Gambar 4. 3 Usia .....	51
Gambar 4. 4 Masa Kerja.....	51
Gambar 4. 5 Pendidikan Terakhir .....	52
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedasitas .....	77
Gambar 4. 7 Uji kurva t.....	82
Gambar 4. 8 Uji F .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup.....	93
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian .....	99
Lampiran 4 Hasil Uji validitas.....	106
Lampiran 5 Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset .....	109
Lampiran 6 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT).....	110
Lampiran 7 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP).....	116

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung kinerja karyawan.

Penting bagi setiap karyawan di berbagai perusahaan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik dan produktif, karena kinerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mereka dilakukan dengan baik. Pengelolaan kinerja seharusnya dilakukan secara adil di antara semua anggota organisasi, termasuk pegawai, pimpinan, dan organisasi itu sendiri. Hal ini dilakukan melalui pemahaman dan penjelasan mengenai tugas dalam suatu kerangka kerja yang mencakup tujuan yang telah direncanakan, standar, dan kompetensi yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, penting untuk diingat bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan optimal, kolaborasi antara individu dalam organisasi menjadi sangat penting, sehingga kinerja secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Sukses suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi kinerja masing-masing individu di dalamnya. Peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat signifikan, dan sejauh mana seorang pemimpin mampu mengelola kinerja bawahannya akan berdampak langsung pada kinerja individu tersebut (Darmadi,2018).

Kinerja karyawan yang rendah dalam sebuah perusahaan dapat tercermin dari sejumlah faktor, termasuk tingkat gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dalam perbandingan dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dan penggunaan waktu yang tidak efisien dalam menjalankan tugas juga dapat menjadi indikasi kinerja yang rendah (Kurnia,2021).

Salah satu metode untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan hak dan tanggung jawab mereka, seperti memberikan kompensasi yang adil dan sesuai, dan memenuhi kewajiban organisasi seperti memberikan gaji, jaminan kesehatan, dan dana pensiun. Faktor-faktor ini sangat penting bagi karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Besaran dan struktur gaji, serta manfaat jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan, akan berdampak langsung pada kinerja mereka (Kurnia,2021).

Menurut Suryani (2020), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja. juga menyatakan bahwa faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa kedisiplinan yang diterapkan oleh semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan akan menjadi mustahil.

Pimpinan perusahaan harus memonitor tindakan dan perilaku seluruh karyawan saat bekerja. Kedisiplinan mencakup kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan, badan, atau organisasi, serta norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Oleh karena itu, disiplin harus menjadi prinsip yang ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa tingkat disiplin yang baik di antara karyawan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran mereka (Toni, 2021).

Mengingat signifikansi peran strategis sumber daya manusia, perusahaan harus mengoptimalkan pemanfaatan SDM-nya agar mencapai kinerja yang optimal. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sepadan sebagai penghargaan atas usaha yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Hal ini karena setiap individu yang bekerja memiliki motivasi untuk meraih keuntungan atau manfaat melalui pekerjaannya.

Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik berupa uang, barang, atau manfaat lainnya, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam perusahaan. Program kompensasi mencerminkan usaha organisasi untuk menjaga dan memotivasi sumber daya manusia yang mereka miliki. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif (Toni, 2021).

CV Arira Pangindo adalah sebuah perusahaan yang terletak di kota Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang makanan dengan keripik singkong sebagai salah satu produk utamanya yaitu Keripik Singkong Kusuka. CV Arira Pangindo memiliki visi yaitu menjadi perusahaan penghasil makanan tradisional Indonesia yang berkualitas tinggi dan higienis. Dengan misi perusahaan yaitu menggunakan bahan baku berkualitas tinggi, menggunakan teknologi modern untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, menggunakan kemasan yang tahan lama dan higienis, serta meningkatkan sumber daya, proses keselamatan, dan teknologi. CV Arira Pangindo telah terlibat dalam industri makanan ringan selama lebih dari satu dekade dan secara konsisten menggunakan bahan-bahan terbaik dari produk pertanian Indonesia. Mulai dari home industry, perusahaan telah berkembang menjadi sebuah

perusahaan yang berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional

CV Arira Pangindo memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik sumber daya manusia yang dimilikinya maupun hasil kerja yang dihasilkan. Untuk mencapai hal ini, kompensasi merupakan faktor kunci yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam situasi ideal, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Selain itu, untuk menarik calon karyawan berkualitas, perusahaan juga perlu mengimplementasikan program kompensasi yang menarik. Hal ini bertujuan agar calon karyawan yang berpotensi memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut jenis kompensasi yang diberikan oleh CV Arira Pangindo:

Tabel 1. 1 Jenis Pemberian Kompensasi Finansial Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022

No	Pemberian Kompensasi Finansial	Keterangan
1	Insentif untuk karyawan	Ada
2	Pensiun atau Pesangon	Ada
3	Upah Lembur	Ada
4	Bonus Tahunan	Tidak Ada
5	BPJS dan JKK	Ada
6	Tunjangan Hari Raya	Ada
7	Gaji Karyawan	Rp 3.500.000

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Tabel 1. 2 Jenis Pemberian Kompensasi Non Finansial Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022

No	Pemberian Kompensasi Non Finansial	Keterangan
1.	Liburan untuk karyawan	Tidak Ada
2.	Pelatihan untuk karyawan	Ada
3	Cuti Karyawan	Ada

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Dari tabel 1.1 dan 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa, kompensasi yang diberikan perusahaan adalah dengan memberikan BPJS dan Jaminan Kecelakaan Kerja, tunjangan hari raya, pensiun/pesangon, insentif dan upah lembur yang diselesaikan dengan baik. Namun, tidak adanya bonus tahunan untuk karyawan, tidak adanya liburan/piknik dan gaji yang diterima karyawan masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR).UMR Bogor 2023 sebesar Rp 4.639.429 hal itu dapat menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan menurun.

Menurut Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut data absensi karyawan pada CV Arira Pangindo

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan CV Arira Pangindo Divisi Produksi Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	sakit	Alpa	Jumlah	Presentase Ketidakhadiran
2019	87	26	31	78	135	57,8%
2020	87	31	27	88	146	60,2%
2021	87	35	42	91	168	54,1%
2022	87	37	48	98	183	53,6%

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Berdasarkan data tabel di 1.3 terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat ketidakhadiran karyawan CV Arira Pangindo Divisi Prodsuksi masih belum stabil. Dapat diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir dari tahun 2019-2022 tingkat kehadiran cenderung mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap taat dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Namun menemukan masih ada sikap tidak disiplin seperti tidak memakai seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut jelas melanggar aturan yang telah disampaikan oleh pimpinan secara langsung kepada karyawan.

Berdasarkan yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan dan kurangnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Berikut ini tabel tentang target dan realisasi hasil produksi di CV Arira Pangindo dari tahun 2019-2022 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1. 4 Target dan Realisasi Produk Cv Arira Pangindo Divisi Produksi Periode Tahun 2019-2022

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Produksi (Pcs)	Pencapaian Target (%)
2019	285.280	284.275	91,28%
2020	290.492	245.471	84,51%
2021	295.492	238.598	80,71%
2022	295.492	230.577	79,23%

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa Hasil produksi CV Arira Pangindo pada periode 2019-2022 tidak tercapainya target bahkan hasil produksi jauh dibawah target yang ditetapkan, hal ini terlihat pada tahun 2019 hasil produksi yang hanya mencapai 284.272 atau 91,28%, pada tahun 2020 hasil produksi mencapai 245.471 pcs atau 84,51%, begitupun pada tahun 2021 hasil produksi hanya mencapai 238.598 pcs atau 80,71% dan 2022 mencapai 230.577 pcs atau 79,23% Banyaknya jumlah produksi yang belum memenuhi target dan menurunnya hasil produksi setiap tahunnya salah satunya yakni tidak optimalnya kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan dan perusahaan akan dirugikan.

Kualitas produk yang ada pada Cv Arira Pangindo tidak semua berada pada kategori bagus, ada juga yang mengalami kerusakan pada kemasan dan mengalami masalah pada keripik singkong, produk tersebut biasanya masuk pada kategori reject. Berikut data produk reject pada Cv Arira Pangindo dari tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1. 5 Produk *reject* pada Cv Arira Pangindo Pada Tahun 2019-2022

Tahun	Realisasi (Pcs)	Reject (Pcs)
2019	284.275	76.120
2020	245.471	80.075
2021	238.598	81.110
2022	230.577	105.101

sumber : HRD CV Arira Pangindo

Berdasarkan pada tabel 1.5 data reject produk Cv Arira Pangindo diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai 2021 mengalami peningkatan setiap tahunnya . Pada tahun 2019 reject produksi mencapai 76.120 pcs, kemudian tahun 2020 reject produk meningkat sebesar 3.955 menjadi 80.075 pcs. Kemudian ditahun 2021 reject produk meningkat mencapai 1.035 menjadi 81.110 dan pada tahun 2022 mengalami reject paling besar sebesar 23.991 pcs menjadi 105.101 lebih besar dari tahun sebelumnya . Berdasarkan obeservasi di Cv Arira Pangindo bahwa permintaan produksi selalu tinggi, akan tetapi jumlah produk reject disetiap tahunnya meningkat yang berdampak pada pencapaian dari tahun ke tahun yang ada pada Cv Arira Pangindo tidak tercapai.

Tabel 1. 6 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Cv Arira Pangindo Divisi Produksi Tahun 2022

No	Faktor Penilaian	Nilai	Keterangan
1	Kualitas Kerja	79%	Cukup
2	Kuantitas Kerja	79%	Cukup
3	Keterampilan Kerja	85%	Baik
4	Tanggung Jawab	77%	Cukup
5	Kerja Sama	82%	Baik
6	Inisiatif	78%	Cukup
Total Rata-Rata		80%	Cukup

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Cv Arira Pangindo

Standar Penilaian Kinerja		
No	Bobot Nilai %	Keterangan
1	91 - 100	Sangat Baik
2	81 - 90	Baik
3	71 - 80	Cukup
4	61 - 70	Sedang
5	61 - Kebawah	Buruk

Sumber : HRD CV Arira Pangindo

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada Cv Arira Pangindo yang di lakukan selama 1 tahun masih belum optimal dengan total rata-rata sebesar 80%. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan Cv Arira Pangindo masih tergolong cukup, belum mencapai kategori baik maupun tidak baik. Penilaian kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dan untuk menilai penilaian kinerja metode penilaian yang dipakai adalah metode skala penilaian .

Meningkatnya kinerja dalam perusahaan tentu tidak terlepas dari kedisiplinan dan kompensasi seluruh anggota perusahaan. Karena disiplin dan kompensasi merupakan komponen terpenting yang menentukan baik buruk nya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan , dan target produksi mengalami penurunan , hal ini bahwa ada yang mempengaruhi kedisiplinan, gaji, dan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja CV Arira Pangindo**

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini:

1. Hasil produksi setiap tahunnya tidak pernah tercapai dan jumlah produksi yang selalu menurun selama 4 tahun
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan selama 4 tahun

3. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan UMR Bogor dan tidak adanya liburan untuk karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana kompensasi pada Cv Arira Pangindo ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Cv Arira Pangindo?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Arira Pangindo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Arira Pangindo?
6. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Arira Pangindo?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah bertujuan memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Kompensasi dan Disiplin Kerja dan menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada CV Arira Pangindo

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menemukan cara untuk meningkatkan kinerja melalui:

1. Analisis Kompensasi pada Cv Arira Arira Pangindo
2. Analisis Disiplin Kerja pada Cv Arira Pangindo
3. Analisis Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo
4. Analisis besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo
5. Analisis besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo
6. Analisis besarnya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Cv Arira Pangrindo

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat terhadap *stakeholder* terkait pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan untuk melanjutkan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan masukan dan bahan evaluasi mengenai bagaimana pelaksanaan kompensasi dan disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan zaman .

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk Pencapaian tujuan secara efektif memerlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat perbedaan pandangan mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen, walaupun itu bersifat mendasar memiliki arti yang kurang lebih sama.

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Menurut Hasibuan (2018:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat lain menurut Amstrong & Taylor (2020), “*Human Resource Management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organization. Human Resource Management is delivered by means of the Human Resource system, wich operates within the framework provide by the Human Resource architecture*”.

Menurut Dessler & Varkkey (2018), “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2020) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dengan efektif.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperbaiki tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan titik perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian pengarahan dan pengendalian pengadaan pengembangan, kompensasi integrasi pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian kegiatan menetas pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugas dengan baik titik adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan titik pengendalian pegawai, meliputi kehadiran kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan titik pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dengan memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja pensiun, atau sebab lainnya. penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam buku Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan kinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan menilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018), bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional untuk pengenalan keberadaan sumber daya manusia dalam bentuk kontribusi atas pencapaian efektivitas suatu organisasi.
2. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial  
Tujuan sosial untuk respon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang dapat meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi
4. Tujuan Personal  
Tujuan Personal untuk dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Dalam dunia kerja tentu harus memiliki hubungan yang timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Sehingga tak jarang kita mengenal istilah kompensasi bagi karyawan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Husain (2018) Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2020) kompensasi dinyatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Menurut Kasmir (2019) kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa.

*Mondy & Noe (2005) explains that compensation is any form of reward received by a person in return for his contribution to the organization. According to Milkovich dan Newman (2005) defines compensation as referring to all forms, from*

*financial rewards as well as measurable services and benefits that employees receive as part of an employment relationship.*

Dari pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebagai input perusahaan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

### **2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Ada beberapa tujuan kompensasi menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

#### 1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.

#### 2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan dan prestasi kerja.

#### 3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

#### 4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.

#### 5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

#### 6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2018), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

#### 1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian

## 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

## 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

## 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

## 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

## 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

### **2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

#### 1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

#### 2. Kemampuan dan Kesiediaan

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

#### 3. Serikat Buruh/Organisasi

Perusahaan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

#### 6. Biaya Hidup/Cost

Living Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian

Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

##### 1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

##### 2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. untuk meniadakan hal negatif seperti ini maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan perusahaan lain agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

### 3. Tingkat Kemampuan

Perusahaan Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. bila karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan tinggi sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

### 4. Jenis Pekerjaan Dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

### 5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dilakukan atau dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini dilaksanakan maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundangundangan yang berlaku

### 6. Peranan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan-perusahaan. supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

#### **2.2.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/Upah  
Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif  
Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan  
Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas  
Fasilitas yang memadai

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah Dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja di tempat kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Hal ini merupakan suatu kewajiban bagi kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai dijaga dengan baik. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan pegawai tidak akan sembarangan melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin kerja sendiri merupakan konsep penting dalam manajemen tempat kerja yang menekankan pada pentingnya keteraturan dalam perilaku pegawai. Disiplin dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.

Menurut Hasibuan (2018:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “ Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada”. *According to Schermerhorn (Schermerhorn 2010), “discipline is the act of influencing behavior through reprimand”. Discipline in view Newstorm (Newstorm 2007), “discipline is management action to enforce organizational standards.*

Berdasarkan pengertian diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta betingkah laku disiplin.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebebasan-kebebasan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

### 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Afandi (2018) kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Stewart & Brown (2011), *“Job performance represents the contribution individuals make to an organization. Most specific measures of job performance are related to one another and combine to create a general performance factor that represents overall contribution to the organization”*.

Sedangkan menurut Ricardianto (2018), bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi yang diatur secara strategis dalam suatu organisasi. Sedangkan Menurut Rothwell (2012), bahwa *“Work/performance management is responsible for providing performance improvement programs for a*

*company as a whole, as well as ensuring a system of individual employee performance”.*

Menurut Benardin dan Russel dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengembangan pekerjaannya

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi

#### **2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan bahwa :

1. Kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang artinya setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi kebiasaan ke biasaan atau norma-norma yang berlaku dalam dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan bahwa :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan pengalaman, kemampuan, kecakapan inter personal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan yang mengerjakan pekerjaan akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, ke tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan Novia Ruth Silaen (2021) dinyatakan bahwa :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas.

### 3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

### 4. Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap tingkat penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

### 5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli, indikator kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan indikator penilaian kinerja kualitas dimana seorang pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan, kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan, tanggung jawab dimana seorang pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, kerja sama dimana seorang pegawai melakukan kerja sama antar pegawai dalam menuju visi dan misi bersama, inisiatif dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan lebih aktif dan tidak menunggu instruksi dari atasan, , maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut

#### **2.4.4 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Menurut Susilowati, *et.al* (2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja dinyatakan bahwa suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang di harapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau atasan kepada bawahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, dimana menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

#### 2.4.5 Metode Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah sistem atau metode tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Standar masing-masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya.

Menurut Sumardjo dan priansa (2018) dinyatakan bahwa ada banyak berbagai metode penilaian kinerja karyawan seperti : skala peringkat (*rating scale*), ceklis (*checklist*), peristiwa kritis (*critical incident method*), Peninjauan Lapangan (*field Review Method*), Tes dan Observasi, Evaluasi Kelompok dan Metode penilaian yang berorientasi masa depan seperti : penilaian diri (*self-appraisal*). Penilaian Psikologis (*psychological apparsial*) dan pendekatan manajemen berdasarkan tujuan (*management by objective/MBO*).

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yulandri dan Onsandri (2023), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan a PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.	Kompensasi Dan Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas  Disiplin Kerja : 1. Ketepatan waktu 2. ketaatan kerja 3. kepatuhan terhadap Aturan 4. tingkat kewaspadaan 5. bekerja etis	Analisis Regresi linier berganda Hipotesis, dan Koefisien Determinasi Uji F Uji T	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda

			<p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kuantitas kerja</li> <li>2. kualitas kerja</li> <li>3. pelaksanaan tugas</li> <li>4. tanggung jawab</li> </ol>		<p>diperoleh persamaan berikut: <math>Y = 14.876 + 0,277X_1 + 0,795X_2</math></p> <p>analisis korelasi <math>R = 0,823</math> (<math>X_1 - Y</math>), <math>0,926</math> (<math>X_2 - Y</math>) dan koefisien detrminasi <math>R^2 = 0,521</math> atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (<math>X_1</math>) dan disiplin kerja (<math>X_2</math>), = 0,000. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.</p>
2	Saiful Anuar. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sanksi Hukuman</li> <li>2. Ketegasan</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Jam Kerja</li> <li>5. Semangat Kerja</li> <li>6. Tanggung Jawab</li> </ol> <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> </ol>	Analisis Regresi linier sederhana, Hipotesis, dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan

			<p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Pelaksanaan Tugas</p> <p>4. Tanggung Jawab</p>		<p>analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu <math>Y=7,116 + 0,625X</math> yang berarti berhubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan meningkat</p>
3	<p>Angel Kralita ,Poluakan Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karya Mandiri</p>	<p>Kompensasi (X1) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	, koefisien korelasi, uji t (secara parsial)	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) <math>2.529 &gt; 2.002</math>. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dan nilai signifikan (0.027) lebih kecil dari 0.05 artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan</p>

					menjadi lebih baik.
4	Elysa Mardiana dan , Atik Budi Paryanti (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA GROUP HEAD PT JASAMARGA JALANLAYANG CIKAMPEK	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya  Kompensasi : 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 4. Lingkungan Pekerjaan  Kinerja Karyawan : 1. Hasil Kerja 2. Kedisiplinan 3. Kerja sama 4. Prakarsa 5. Tanggung Jawab	Analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji t (secara parsial) dan uji (F)	hasil penelitian Dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut: 1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. 3. Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. 90,4% Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
5	Yulika (2019), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya	Kompensasi (X1) Kompetensi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	-Variabel X1: Pengetahuan(knowledge), Pemahaman (understanding), Kemampuan (skill), Nilai (value), Sikap (attitude), Minat (interest) - Variabel X2: Gaji/Upah, Insentif, Tunjangan,	analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t	kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Skv Sejahtera Surabaya. Kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh

			Fasilitas - Variabel X3: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap rekan kerja Variabel Y: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan		secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Skv Sejahtera Surabaya. Diantara variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Skv Sejahtera Surabaya adalah variabel Kompetensi
--	--	--	---	--	--

### 2.5.2 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Yulandri dan Onsandri 2023 : Penelitian ini dan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT PLN Persero Manado sedangkan penelitian penulis dilakukan di Cv Arira Pangindo dan Penelitian ini dan Penelitian penulis menggunakan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi berganda
2. Saiful Anuar. 2021 : Penelitian ini hanya menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, tidak melibatkan variabel kompensasi berbeda dengan penelitian penulis yang menggunakan ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan penelitian si penulis menggunakan alat analisis regresi berganda
3. Angel Kralita ,Poluakan Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul 2019 : Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan, tidak melibatkan variabel Disiplin Kerja berbeda dengan penelitian penulis yang menggunakan ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan penelitian si penulis menggunakan alat analisis regresi berganda
4. Elysa Mardiana dan , Atik Budi Paryanti 2021: Penelitian ini dan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan. . Penelitian ini dilakukan Bagian HC dan GA PT Jasa Marga sedangkan penelitian penulis dilakukan di Cv Arira Pangindo. Penelitian ini dan

Penelitian penulis menggunakan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi berganda

5. Yulika 2019: Penelitian ini dan penelitian penulis menggunakan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian penulis hanya 3 variabel.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai rencana kedepan dalam mencapai tujuan melalui aktivitas karyawan di masing-masing tugasnya merealisasikan rencana yang sudah ada, maka diperlukan ketaatan bahwa untuk melakukan aktivitas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, faktor disiplin dan kompensasi yang baik sangat mutlak dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan

Menurut Husain (2018) Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

### 1. Upah Dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan,

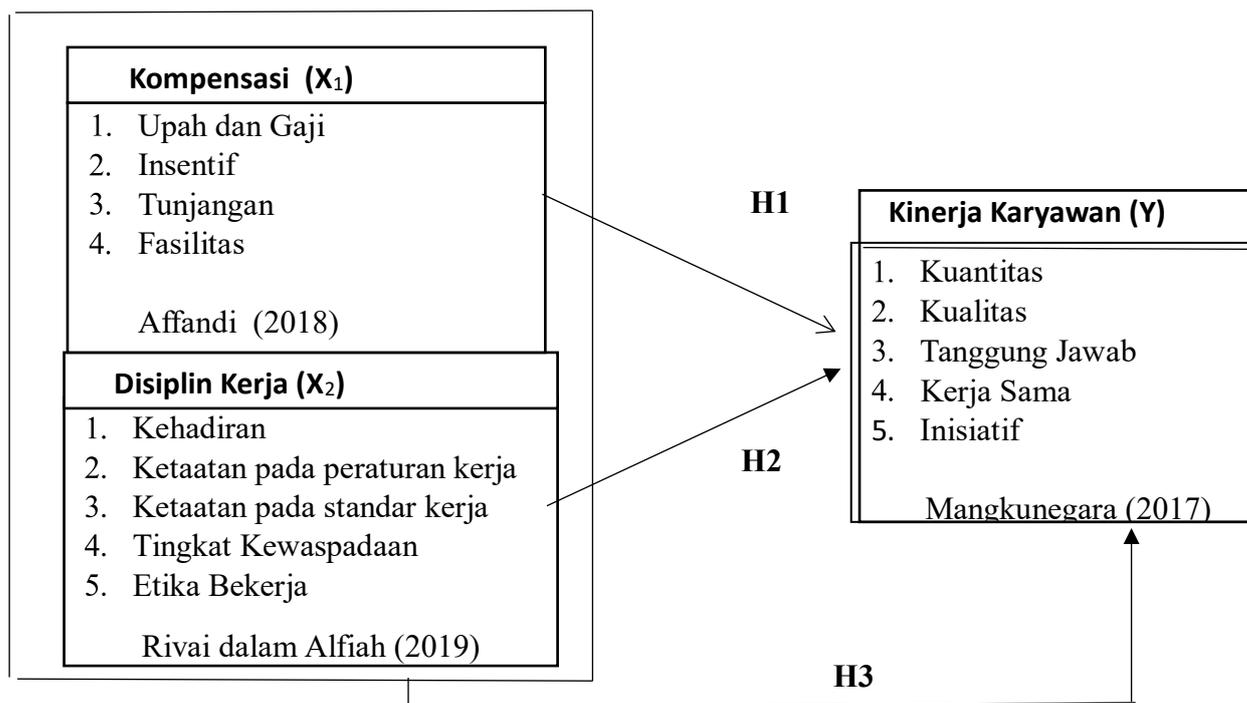
berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta betingkah laku disiplin. Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai. Kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indikator pada Kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena kompensasi, disiplin kerja ,memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pernyataan sesuai dengan hasil penelitian Yulandri dan Onsandri (2023), Saiful Anuar. (2021), Angel Kralita ,Poluakan Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul (2019), Elysa Mardiana dan , Atik Budi Paryanti (2021) dan, Yulika (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kompensasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Cv Arira Pangindo. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis dinyatakan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo Divisi Produksi

H2 : Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo Divisi Produksi

H3 : Terdapat Pengaruh positif Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo Divisi Produksi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Arira Pangindo.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel *independent* dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *Dependent*

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Pada Penelitian ini penulis menggunakan metode individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada Cv Arira Pangindo sebanyak 87 orang

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Cv Arira Pangindo yang beralamat di Jalan Sukaraja No 51, ciluar, Kabupaten Bogor

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil kuisisioner dan dianalisis menggunakan perhitungan statistika
2. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata maupun gambar yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber itu melalui observasi dan kuisisioner secara langsung dengan karyawannya dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut

2. Data Sekunder

Data sekunder sumber data yang di peroleh secara tidak langsung. Data itu diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji/upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab</li> <li>2. Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar</li> <li>3. Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan</li> <li>4. Gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja</li> </ol>	Interval
	2. insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan</li> <li>2. Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan</li> <li>3. Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata</li> <li>4. Bonus yang diterima sesuai harapan</li> </ol>	Interval
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku</li> <li>2.. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.</li> <li>3.. Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan</li> <li>4. Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban</li> </ol>	Interval
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan saya</li> <li>2. Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.</li> <li>3. Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan saya</li> </ol>	Interval
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.</li> <li>2. Karyawan mematuhi peraturan jam kerja</li> <li>3. Karyawan absen dari pekerjaan dengan alasan yang dapat diterima</li> </ol>	Interval
	2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mematuhi aturan yang berlaku</li> <li>2. Berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</li> </ol>	Interval

	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1.mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan 2.bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. 3. menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku.	Interval
	4. Tingkat Kewaspadaan	1. Berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mengalami kesalahan. 2. mengerjakan pekerjaan dengan teliti. 3. Berusaha megutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja	Interval
	5. Etika Bekerja	1. Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. 2. Menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja. 3. Menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1.kuantitas	1. melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah di tentukan oleh perusahaan 3. Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya	Interval
	2. Kualitas	1. Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian 2. Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan 3. Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan	Interval
	3. Tanggung Jawab	1. Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan 2. Bersedia menjaga nama baik perusahaan 3. Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan	Interval
	4. Kerja Sama	1 bekerja sama dengan orang lain 2. Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja 3.menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Interval
	5. Inisiatif	1, penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan 2 Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan 3.kemampuan menyelesaikan masalah sendiri	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *non probability sampling* dan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau sampling jenuh adalah teknik pengambilan

sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi Sampel pada penelitian ini. Maka sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi produksi pada Cv Arira Pangindo yang berjumlah 87 orang

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono 2018) Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan metode penelitian data yaitu:

#### 1. Data Primer

##### a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, peristiwa, atau individu untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada karyawan Cv Arira Pangindo.

##### b. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya kuisisioner disebarkan kepada pegawai Cv Arira Pangindo

#### 2. Data sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoretis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, download jurnal, dan sebagainya

##### 1. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

##### 2. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan lain sebagainya.

##### 3. Skala Likert

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan Skala pengukuran kuisisioner menggunakan Skala Likert karena menurut Sugiyono (2018), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena social yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian orang tentang fenomena social yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X (X1 dan X2)

Tabel 3. 2 Keterangan Skala Likert Variabel X1

Keterangan	Inisial	Skala	Deskripsi
Sangat Setuju	SS	5	menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju	S	4	menyetujui hampir semua isi pernyataan
Ragu-ragu	RR	3	tidak dapat memutuskan setuju atau tidak-setuju terhadap isi pernyataan.
Tidak Setuju	TS	2	tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju	STS	1	tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan

Sumber : Sugiyono (2018)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} 100\%$$

Tabel 3. 3 Keterangan Skala Rating Variabel X2 dan Y

Keterangan	Inisial	Skala	Deskripsi
Selalu	SL	5	aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan
Sering	SR	4	aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan
Kadang - Kadang	KK	3	aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah	PR	2	aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah	TP	1	tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Sumber : Sugiyono (2018)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} 100\%$$

### 3.7 Kalibrasi Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. menurut Sugiyono (2016) penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23 yaitu:

$$\text{Rumus: } \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah responden  
 y = Skor total tiap responden  
 x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden  
 $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (Moment Product Correlation/Pearson Correlation) antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total. Semua pengujian validitas variabel yang diteliti menggunakan koefisien korelasi (r) yang dikembangkan oleh person (Sekaran & Roger, 2017). Setiap indikator pada kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung > r tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan (sig)  $\alpha = 0,05$  dan r hitung > r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel (Ghozali, 2018).

Sebagaimana dikemukakan bahwa kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas r hitung dengan r tabel dengan derajat kebebasan sebesar (df = n-2). Guna dapat ditentukan hasil uji validitas tersebut maka perlu ditetapkan nilai r tabel. Berdasarkan prosedurnya nilai r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0.3061. Penetapan nilai r tabel dilakukan sebagai berikut:

$$r_{\text{tabel}} = df = n-2 \text{ (df 5\%)}$$

$$r_{\text{tabel}} = df = 30 - 2$$

$$r_{\text{tabel}} = df = 28$$

$$r_{\text{tabel}} = 0.3061$$

a. Uji Validasi Kompensasi

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validasi Kompensasi

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,632	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,682	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,463	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,559	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,491	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,545	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,703	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,469	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,442	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid

10	0.682	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0.559	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,559	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0.415	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0.399	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,417	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengolahan uji validitas instrument dalam table 3.4 menunjukkan bahwa ke-15 pernyataan mengenai variable kompensasi telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Semua nilai koefisien validitas melebihi ambang batas korelasi Pearson yang ditetapkan sebesar 0,361. Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan mengenai kompensasi sebanyak 15 pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

b. Uji Validasi Disiplin Kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,645	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,658	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,659	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,514	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,559	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,594	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,480	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,654	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,658	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,403	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,480	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,654	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,594	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,480	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,710	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengolahan uji validitas instrument dalam table 3.5 menunjukkan bahwa ke-15 pernyataan mengenai variable kompensasi telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Semua nilai koefisien validitas melebihi ambang batas korelasi Pearson yang ditetapkan sebesar 0,361. Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan mengenai kompensasi sebanyak 15 pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

c. Uji Validasi Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,742	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,783	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,555	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,650	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

7	0,748	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,806	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,555	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,650	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,400	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,650	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,400	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,742	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengolahan uji validitas instrument dalam table 3.6 menunjukkan bahwa ke-15 pernyataan mengenai variable kompensasi telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan. Semua nilai koefisien validitas melebihi ambang batas korelasi Pearson yang ditetapkan sebesar 0,361. Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan mengenai kompensasi sebanyak 15 pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

### 3.7.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur reliabilitas instrumen dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas

n = jumlah item pernyataan

$\sum \sigma t^2$  = jumlah variance skor tiap item

$\sigma t^2$  = variance total Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,6

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows 22* dan disajikan sebagai berikut:

#### a. Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	15

## b. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	15

## c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	15

**3.8 Metode Pengolahan/Analisis data****3.8.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arira Pangindo. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 72 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

Tabel 3. 10 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

% Jumlah Skor	Keterangan
0-20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
20-40	Buruk/Rendah
41-60	Cukup/Cukup
61-80	Baik/Baik
81-100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono 2018)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-smirnov menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan lawannya yaitu, *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $< 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastistas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, kita ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan mencari persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2018) Rumus untuk analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Kinerja  
 a = Nilai Konstanta  
 b = Koefisien pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)  
 X = Variabel Kompensasi dan Variabel Disiplin Kerja

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran dalam suatu persamaan linier. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Rumus:

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

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)  
 a = Konstanta  
 $\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel independem  
 X1 = Variabel bebas (Kompensasi)  
 X2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)  
 e = standar error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai

### 3.8.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel Independent pada variabel Dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS 26 dan dengan rumus penunjang menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi nilai korelasi

n = Jumlah sampel

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

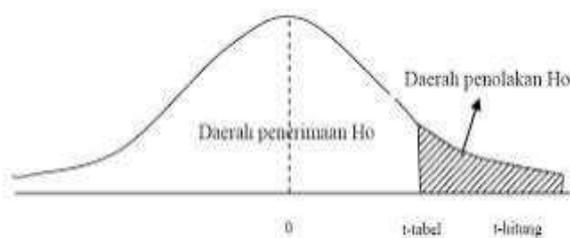
$r^2$  = Koefisien determinasi

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis stastistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo
- $H_a : r > 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo
- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Arira Pangindo



Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji T

### 3.8.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan) pada Cv Arira Pangindo. Menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

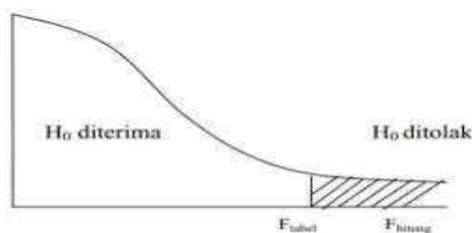
$R^2$  = Koefisien determinasi

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan).

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut:



**Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji F**

### 3.8.7 Koefisien Determinasi ( $[ R ] ^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat dan rumusnya. Menurut Ghozali (2018) yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

CV Arira Pangindo adalah sebuah perusahaan yang terletak di kota Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang makanan dengan keripik singkong sebagai salah satu produk utamanya yaitu Keripik Singkong Kusuka. CV Arira Pangindo memiliki visi yaitu menjadi perusahaan penghasil makanan tradisional Indonesia yang berkualitas tinggi dan higienis. Dengan misi perusahaan yaitu menggunakan bahan baku berkualitas tinggi, menggunakan teknologi modern untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, menggunakan kemasan yang tahan lama dan higienis, serta meningkatkan sumber daya, proses keselamatan, dan teknologi. CV Arira Pangindo telah terlibat dalam industri makanan ringan selama lebih dari satu dekade dan secara konsisten menggunakan bahan-bahan terbaik dari produk pertanian Indonesia.

CV Arira Pangindo memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik sumber daya manusia yang dimilikinya maupun hasil kerja yang dihasilkan. Untuk mencapai hal ini, kompensasi merupakan faktor kunci yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam situasi ideal, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Selain itu, untuk menarik calon karyawan berkualitas, perusahaan juga perlu mengimplementasikan program kompensasi yang menarik. Hal ini bertujuan agar calon karyawan yang berpotensi memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

CV Arira Pangindo telah terlibat dalam industri makanan ringan selama lebih dari satu dekade dan secara konsisten menggunakan bahan-bahan terbaik dari produk pertanian Indonesia. Mulai dari home industry, perusahaan telah berkembang menjadi sebuah perusahaan yang berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional. CV Arira Pangindo menggunakan teknologi modern untuk menghasilkan tertinggi chip kualitas singkong. Perusahaan memiliki GMP, sertifikat HACCP, sertifikat Halal dan nomor registrasi dari BPOM (Departemen Kesehatan Indonesia). CV Arira Pangindo telah mendistribusikan produknya di seluruh Indonesia dan negara-negara seperti, Amerika Serikat, Belanda, Korea Selatan, Cina, Taiwan, Hong Kong, Brunei Darussalam, Singapura, Malaysia dan Timor Leste. CV Arira Pangindo berkomitmen untuk membawa makanan ringan tradisional Indonesia ke pasar internasional

Sejak awal berdirinya, CV Arira Pangindo telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menjaga kualitas produknya. Dengan fokus pada keripik singkong, perusahaan ini terus mengembangkan formula dan teknologi produksi yang memastikan produknya memenuhi standar mutu yang tinggi. Selain itu, CV Arira Pangindo juga secara konsisten mengamati tren pasar dan kebutuhan konsumen untuk

memastikan bahwa produknya tetap relevan dan diminati oleh pelanggan setia maupun yang baru. Selain memperhatikan aspek kualitas produk, CV Arira Pangindo juga memberikan perhatian serius terhadap aspek higienis dalam seluruh proses produksi.

Dengan menerapkan standar kebersihan yang ketat, perusahaan ini berkomitmen untuk menjaga keamanan pangan dan kesehatan konsumen. Penggunaan teknologi modern dalam proses produksi juga turut mendukung upaya perusahaan untuk menjaga kebersihan dan kualitas produknya. Dalam bidang usaha yang bertujuan untuk menjadi pemimpin industri makanan tradisional Indonesia, CV Arira Pangindo terus meningkatkan kapasitasnya dalam hal sumber daya manusia, teknologi, dan proses keselamatan kerja. Dengan demikian, perusahaan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan produk yang inovatif, tetapi juga pada pemenuhan tanggung jawab sosial dan kualitas hidup bagi karyawan dan masyarakat sekitarnya.

#### **4.1.1 Tujuan**

Tujuan dari CV Arira Pangindo adalah untuk menjadi perusahaan yang dikenal sebagai produsen makanan tradisional Indonesia yang berkualitas tinggi dan higienis. Dengan menghadirkan produk unggulan seperti Keripik Singkong Kusuka, perusahaan ini bertekad untuk mempertahankan standar kualitas yang tinggi dalam setiap produknya. CV Arira Pangindo berkomitmen untuk menggunakan bahan baku berkualitas tinggi dan teknologi modern dalam proses produksinya, dengan tujuan untuk menghasilkan produk akhir yang memenuhi harapan konsumen akan rasa, kebersihan, dan kualitas.

Selain itu, CV Arira Pangindo juga bertujuan untuk memberikan kontribusi positif terhadap industri makanan ringan di Indonesia. Dengan terlibat dalam industri ini selama lebih dari satu dekade, perusahaan berusaha untuk tetap menjadi pemimpin dalam inovasi produk, pemasaran yang efektif, dan standar keselamatan yang tinggi. Tujuan ini tercermin dalam komitmen perusahaan untuk terus meningkatkan sumber daya, proses keselamatan, dan penerapan teknologi terbaru dalam setiap aspek bisnisnya.

Selain fokus pada aspek produksi dan pemasaran, CV Arira Pangindo juga memiliki tujuan untuk mempromosikan keberlanjutan dalam praktik bisnisnya. Perusahaan berupaya untuk menjaga keseimbangan antara keuntungan ekonomi dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Ini termasuk upaya untuk mendukung petani lokal dan mendukung penggunaan bahan baku yang berkelanjutan, serta praktik produksi yang ramah lingkungan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

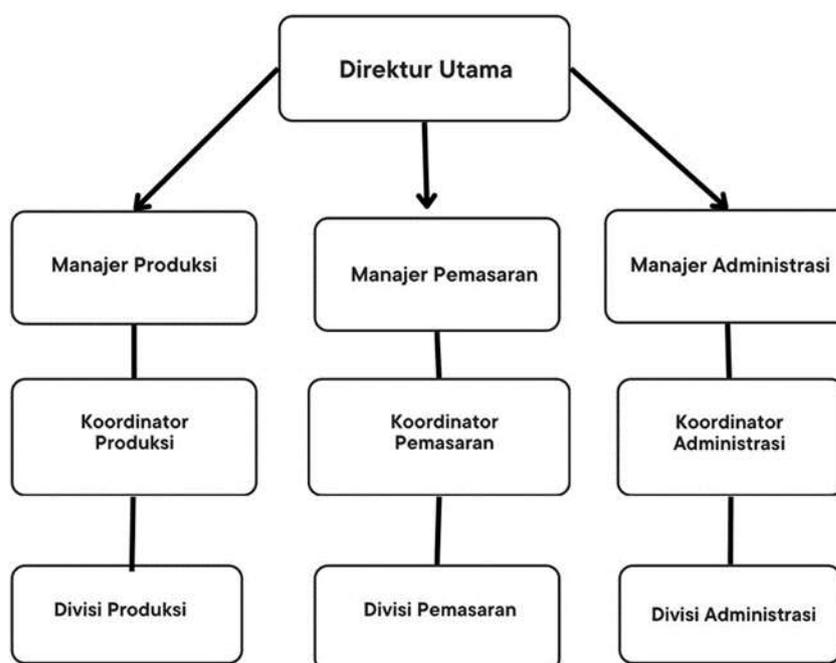
Visi:

Menjadi perusahaan penghasil makanan tradisional Indonesia yang berkualitas tinggi dan higienis.

Misi:

- a. CV Arira Pangindo berkomitmen untuk menggunakan bahan baku terbaik dalam setiap produknya untuk memastikan kualitas yang konsisten dan kepuasan pelanggan.
- b. Perusahaan ini bertujuan untuk mengadopsi teknologi modern dalam proses produksi guna meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi
- c. CV Arira Pangindo memprioritaskan penggunaan kemasan yang aman dan higienis untuk menjaga kualitas produk dan keamanan konsumen.
- d. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus meningkatkan sumber daya manusia, proses keselamatan kerja, dan penerapan teknologi terbaru demi mencapai standar kualitas yang lebih tinggi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Uraian tugas berdasarkan struktur organisasi tersebut yakni sebagai berikut:

##### 1. **Direktur Utama:**

- Memimpin dan mengarahkan seluruh aktivitas perusahaan.
- Mengambil keputusan strategis untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dan target perusahaan.
- Menjalin hubungan baik dengan para pemangku kepentingan eksternal, seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis.

##### 2. **Manajer Produksi:**

- Bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan proses produksi.
- Mengelola sumber daya manusia, mesin, dan bahan baku untuk memastikan efisiensi dan produktivitas.
- Memastikan standar kualitas produk dipertahankan dan proses produksi berjalan sesuai dengan target waktu dan biaya.
- Memonitor dan mengevaluasi kinerja tim produksi serta mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang timbul.

### **3. Manajer Pemasaran:**

- Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan produk atau layanan perusahaan.
- Melakukan riset pasar dan analisis tren konsumen untuk memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan.
- Mengelola kegiatan promosi, periklanan, dan branding perusahaan.
- Menjalin hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan pihak terkait lainnya untuk memperluas jangkauan pasar.

### **4. Manajer Administrasi:**

- Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur administratif perusahaan.
- Mengelola kegiatan keuangan, sumber daya manusia, dan logistik.
- Menyediakan dukungan administratif kepada departemen dan karyawan.
- Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi dan peraturan yang berlaku.

### **5. Koordinator Produksi:**

- Mendukung manajer produksi dalam perencanaan dan pengawasan proses produksi harian.
- Mengoordinasikan aktivitas antara departemen yang terlibat dalam proses produksi.
- Memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dan pemenuhan target produksi.
- Melakukan pemantauan kinerja dan pelaporan terkait progres produksi.

### **6. Koordinator Pemasaran:**

- Mendukung manajer pemasaran dalam implementasi strategi pemasaran.

- Mengkoordinasikan kegiatan promosi, kampanye iklan, dan kehadiran acara pemasaran.
- Mengelola aliran kerja kampanye pemasaran dan mengkoordinasikan dengan tim kreatif dan penjualan.
- Melakukan analisis data dan evaluasi kinerja kampanye pemasaran.

#### **7. Koordinator Administrasi:**

- Mendukung manajer administrasi dalam mengelola tugas-tugas administratif sehari-hari.
- Mengoordinasikan kegiatan seperti manajemen inventaris, pengelolaan dokumen, dan administrasi keuangan.
- Menyediakan dukungan administratif kepada departemen dan karyawan.
- Melakukan pemantauan dan pelaporan terkait dengan kinerja administratif.

#### **8. Divisi Produksi:**

- Bertanggung jawab atas semua aspek yang terkait dengan produksi produk atau layanan perusahaan.
- Memiliki tim yang terdiri dari manajer produksi, koordinator produksi, dan staf produksi.
- Fokus pada efisiensi operasional, kualitas produk, dan pemenuhan target produksi.

#### **9. Divisi Pemasaran:**

- Bertanggung jawab atas strategi pemasaran dan penjualan perusahaan.
- Terdiri dari tim pemasaran yang dipimpin oleh manajer pemasaran dan didukung oleh koordinator pemasaran.
- Tujuan utamanya adalah memperluas pangsa pasar, membangun merek, dan meningkatkan penjualan.

#### **10. Divisi Administrasi:**

- Mengelola tugas-tugas administratif dan dukungan operasional perusahaan.
- Meliputi manajemen keuangan, sumber daya manusia, logistik, dan administrasi umum.
- Mempertahankan sistem dan prosedur yang efisien untuk mendukung fungsi operasional yang lancar.

#### **4.1.4 Profil Responden**

kuesioner tersebut kepada pegawai di CV.Arira Pangindo Divisi Produksi. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 87 pegawai sebagai sampel

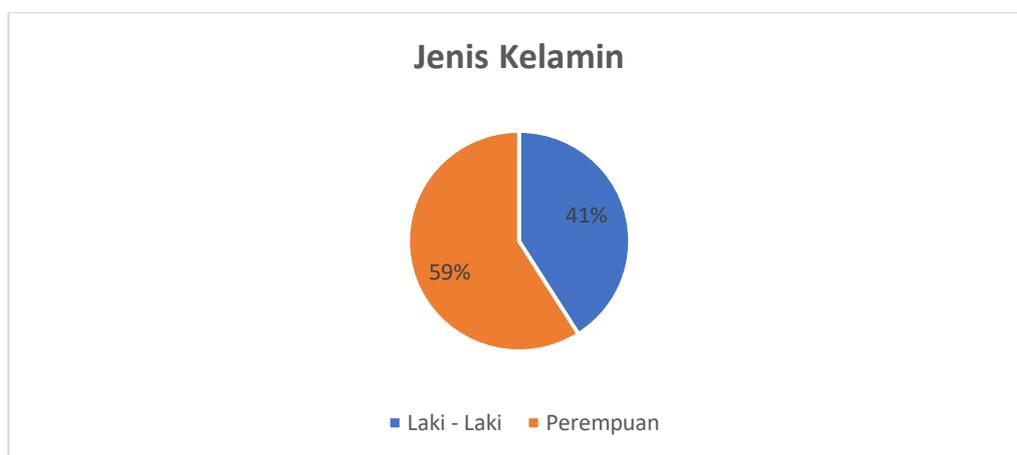
penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
Laki - Laki	35	40,23 %
Perempuan	52	59,77 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer diolah, 2024

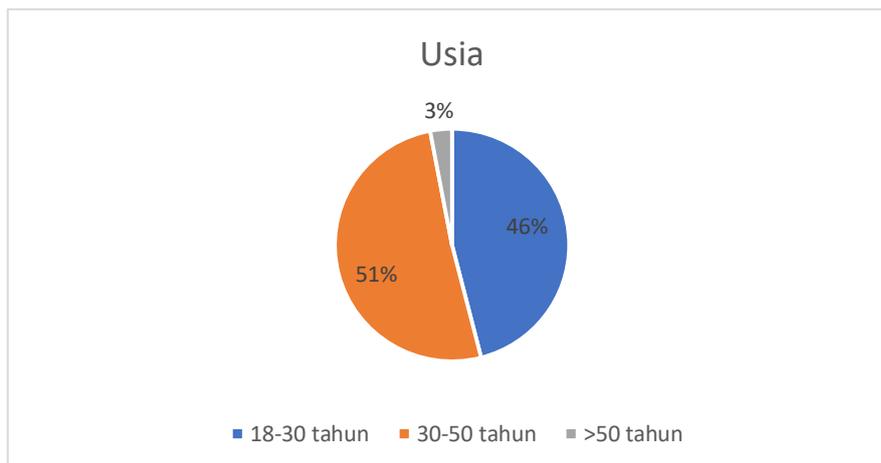
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden lebih dominan dengan jenis kelamin perempuan dengan nilai presentase 59%. Dan yang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai presentase sebesar 41%. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi yaitu mayoritas Perempuan.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
18-30 tahun	40	46 %
30-50 tahun	45	51 %
>50 tahun	2	3 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 4. 3 Usia

Sumber: Data Primer diolah, 2024

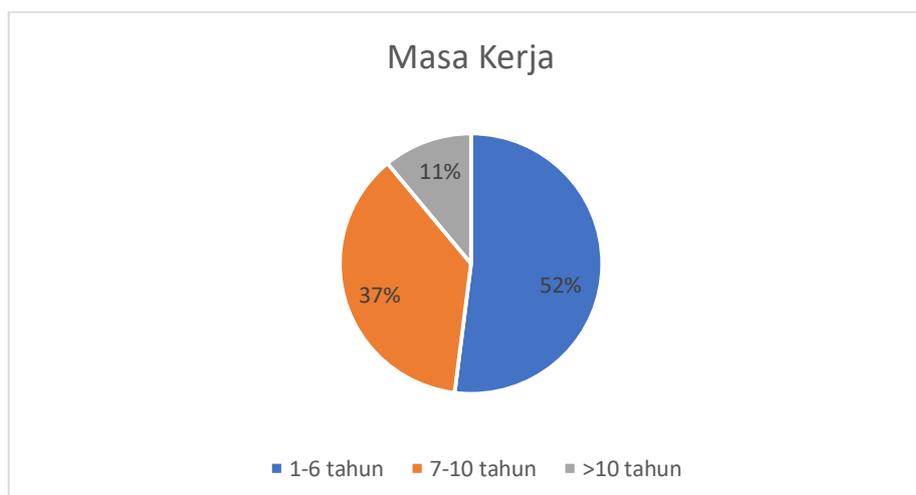
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 18-30 tahun sebanyak 51%, usia rentan 30-50 tahun sebanyak 46%, kemudian usia rentan >50 tahun sebanyak 3%, Jadi karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi didominasi usia 30-50 tahun, yaitu sebanyak 45 orang.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
1-6 tahun	45	52 %
7-10 tahun	32	37 %
>10 tahun	10	11 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 4. 4 Masa Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-6 tahun sebanyak 52%, usia rentan 7-10 tahun sebanyak 37%, kemudian masa kerja

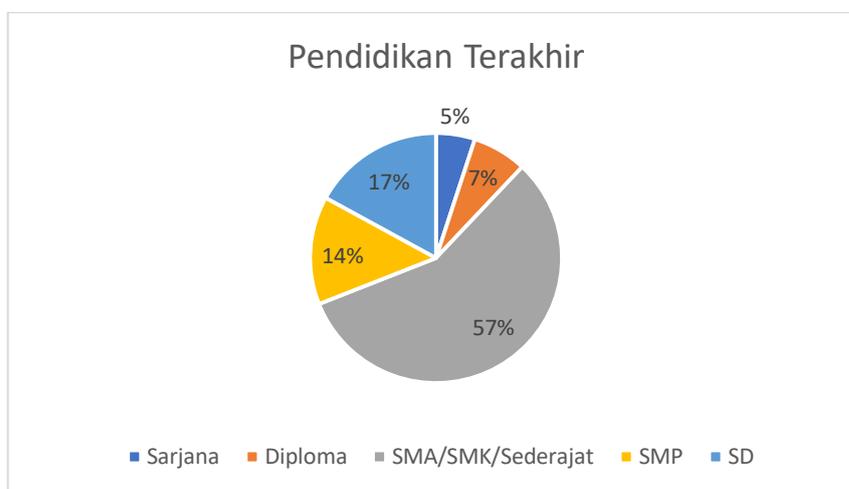
>10 tahun sebanyak 11%, Jadi karyawan di CV.Arira Pangindo Divisi Produksi didominasi karyawan dengan masa kerja 1-6 tahun, yaitu sebanyak 45 orang.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
Sarjana	4	5 %
Diploma	6	7 %
SMA/SMK/Sederajat	50	57 %
SMP	12	14 %
SD	15	17 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 4. 5 Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir sarjana sebanyak 5%, diploma sebanyak 7%, kemudian SMA/SMK/Sederajat sebanyak 57%, sedangkan SMP sebanyak 14 %, dan SD sebanyak 17 %. Jadi karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi didominasi karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, yaitu sebanyak 50 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1 Analisis Deskriptif Kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 4 indikator kompensasi, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

- 1) Gaji Atau Upah

Tabel 4. 5 Jawaban “Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	39	195	45 %
Setuju (S)	4	42	168	48 %
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	7 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	381	100
Rata-rata			87,59%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,59 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan gaji atau upah di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena adanya gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4. 6 Jawaban “Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai dengan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	49 %
Setuju (S)	4	41	164	44 %
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	7 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	376	100
Rata-rata			86,44%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,44 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan gaji atau upah di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab yang diemban karyawan.

Tabel 4. 7 Jawaban “Besarnya Pemberian Gaji Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	38	190	49 %
Setuju (S)	4	47	188	48 %
Kurang Setuju (KS)	3	2	6	3 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	384	100
Rata-rata			88,27 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,27 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat

dikatakan bahwa penerapan gaji atau upah di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan.

Tabel 4. 8 Jawaban “Gaji Yang Diterima Dapat Meningkatkan Semangat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	48 %
Setuju (S)	4	43	172	46 %
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	6 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	376	100
Rata-rata			86,44 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,44 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan gaji atau upah di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## 2) Insentif

Tabel 4. 9 Jawaban “Perusahaan Memberikan Insentif Bonus Apabila Saya Telah Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	34	170	45,77 %
Setuju (S)	4	43	172	46,23 %
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	8 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	372	100
Rata-rata			85,52 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,52 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan insentif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena perusahaan memberikan insentif bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Tabel 4. 10 Jawaban “Pemberian Insentif Yang Dilakukan Perusahaan Memotivasi Saya Untuk Meningkatkan Kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	54,55 %
Setuju (S)	4	40	160	41,56 %
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	3,89 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	87	385	100
Rata-rata	88,51 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,51 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan insentif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4. 11 Jawaban “Pemberian Insentif/Bonus Diberikan Sesuai Dengan Jabatan Atau Posisi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	47,74 %
Setuju (S)	4	44	176	46,68 %
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	5,58 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	377	100
Rata-rata		86,67 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,67 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan insentif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan jabatan atau posisi.

Tabel 4. 12 Jawaban “Bonus Yang Saya Terima Sesuai Harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	47,7 %
Setuju (S)	4	41	176	46,7 %
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	5,6 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	377	100
Rata-rata		87,67 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,67 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan insentif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena bonus yang saya terima sesuai harapan.

### 3) Tunjangan

Tabel 4. 13 Jawaban “Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Yang Saya Harapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	38	190	50,3 %
Setuju (S)	4	41	164	43,4 %
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	6,3 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	378	100
Rata-rata			86,89 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,89 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tunjangan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.

Tabel 4. 14 jawaban dari “Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan kepada saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	35	175	46,42 %
Setuju (S)	4	46	184	48,80 %
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	4,78 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	377	100
Rata-rata			86,66 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,66 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tunjangan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan kepada karyawan.

Tabel 4. 15 jawaban “Saya puas dengan tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	40	200	52,5 %
Setuju (S)	4	40	160	42 %
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	5,55 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	381	100
Rata-rata			87,6 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,6 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tunjangan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan puas dengan tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 16 Jawaban “Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Saya Emban”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	41	205	53,7 %
Setuju (S)	4	39	156	40,8 %
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	5,5 %
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	382	100
Rata-rata			87,8 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tunjangan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diemban.

#### 4) Fasilitas

Tabel 4. 17 Jawaban “Fasilitas Yang Disediakan Membantu Kebutuhan Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	45	225	57,3 %
Setuju (S)	4	42	168	42,7 %
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	393	100
Rata-rata			90,3 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,3 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan fasilitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena fasilitas yang disediakan perusahaan membantu kebutuhan karyawan.

Tabel 4. 18 Jawaban “Kelengkapan Fasilitas Tempat Yang Disediakan Berfungsi Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	33	165	43,3 %
Setuju (S)	4	54	216	56,7 %
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0

Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	381	100
Rata-rata		87,6 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,6 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan fasilitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.

Tabel 4. 19 jawaban “Fasilitas perlengkapan kantor (computer, printer, dll) membantu pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	32	160	42,1 %
Setuju (S)	4	55	220	57,9 %
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		87	380	100
Rata-rata		87,4 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,4 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan fasilitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena fasilitas perlengkapan kantor (computer, printer, dll) membantu pekerjaan saya.

Tabel 4. 20 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
<b>Gaji/Upah</b>			
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bias untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya	87,59 %	87,18 %
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	86,44 %	
3	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan	88,27 %	
4	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja	86,44 %	
<b>Insentif</b>			
1	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target	85,52 %	87,09 %
2	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja	88,51 %	
3	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan jabatan atau posisi	86,67 %	
4	Bonus yang saya terima sesuai harapan	87,67 %	

Tunjangan			
1	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan	86,89 %	87,24 %
2	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya	86,66 %	
3	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan	87,6 %	
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban	87,80 %	
Fasilitas			
1	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan saya	90,3 %	88,43 %
2	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik	87,6 %	
3	Fasilitas perlengkapan kantor (computer, printer,dll) membantu pekerjaan saya.	87,4 %	
Rata-rata		87,94 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai kompensasi yakni sebesar 87,94 %, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator fasilitas sebesar 88,43% yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu kinerja karyawan dalam bekerja dengan presentase sebesar 90,03 %. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator insentif sebesar 87,09 % yang menyatakan perusahaan hanya memberikan insentif apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan dengan presentase 85,52 %.

Tabel 4. 21 Kompensasi  
Statistics

Kompensasi

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		65.4943
Std. Error of Mean		.59645
Median		62.0000
Mode		61.00
Std. Deviation		5.56332
Variance		30.951
Skewness		.609
Std. Error of Skewness		.258
Kurtosis		-1.343
Std. Error of Kurtosis		.511
Range		15.00
Minimum		60.00
Maximum		75.00
Sum		5698.00

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,49 dengan range 15 dan skor total 5698. Untuk mengetahui kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,49 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dapat dikatakan baik.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja CV. Arira Pangindo Divisi Produksi

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator penilaian, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

##### 1) Kehadiran

Tabel 4. 22 jawaban “Karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	51	255	64,2 %
Sering (SR)	4	34	136	34,3 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	397	100
Rata-rata			91,3 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,3 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kehadiran di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 23 jawaban “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	55	275	68,2 %
Sering (SR)	4	32	128	31,8 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0

Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	403	100
Rata-rata		92,6 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 92,6 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kehadiran di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mematuhi peraturan jam kerja perusahaan.

Tabel 4. 24 Jawaban “Karyawan Absen Dari Pekerjaan Dengan Alasan Yang Dapat Diterima”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	44	220	56,1 %
Sering (SR)	4	43	172	43,9 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	392	100
Rata-rata		90,1 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,1 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kehadiran di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan absen dari pekerjaan dengan alasan yang dapat diterima.

## 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4. 25 jawaban “Karyawan Mematuhi Aturan yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	46	230	58,8 %
Sering (SR)	4	38	152	38,9 %
Pernah (P)	3	3	9	2,3 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	391	100
Rata-rata		89,9 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,9 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada peraturan kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mematuhi aturan yang berlaku.

Tabel 4. 26 jawaban “Karyawan mematuhi peraturan kerja perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	48	240	60,9 %
Sering (SR)	4	37	148	37,6 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	394	100
Rata-rata		90,6 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,6 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada peraturan kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mematuhi peraturan kerja perusahaan.

Tabel 4. 27 jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	46	230	61,2 %
Sering (SR)	4	35	140	37,2 %
Pernah (P)	3	2	6	1,6 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	376	100
Rata-rata		86,4 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,4 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada peraturan kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### 3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 28 jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	44	220	56,6 %
Sering (SR)	4	40	160	41,1 %
Pernah (P)	3	3	9	2,3 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	389	100
Rata-rata		89,4 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,4 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada standar kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan.

Tabel 4. 29 jawaban “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	39	195	50,6 %
Sering (SR)	4	46	184	47,8 %
Pernah (P)	3	2	6	1,6 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	385	100
Rata-rata			88,5 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,5 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada standar kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tabel 4. 30 jawaban “Karyawan menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	41	205	52,8 %
Sering (SR)	4	45	180	46,4 %
Pernah (P)	3	1	3	0,8%
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	388	100
Rata-rata			89,2 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,2 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan ketaatan pada standar kerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku.

#### 4) Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4. 31 jawaban “Karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	40	200	57,6 %
Sering (SR)	4	36	144	41,5 %

Pernah (P)	3	1	3	0,86 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	347	100
Rata-rata		79,8 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tingkat kewaspadaan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan.

Tabel 4. 32 jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	39	195	50,5 %
Sering (SR)	4	45	180	46,6 %
Pernah (P)	3	3	9	2,9 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	386	100
Rata-rata		88,7 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,7 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tingkat kewaspadaan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4. 33 jawaban “Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	42	210	54,2 %
Sering (SR)	4	43	172	44,3 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	388	100
Rata-rata		89,2 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,2 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tingkat kewaspadaan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.

##### 5) Etika Bekerja

Tabel 4. 34 jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	48	240	60,8 %
Sering (SR)	4	38	152	38,5 %
Pernah (P)	3	1	3	0,7 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	395	100
Rata-rata		90,8 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan etika bekerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4. 35 jawaban “Karyawan menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	41	205	53,1 %
Sering (SR)	4	43	172	44,6 %
Pernah (P)	3	3	9	2,3 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	386	100
Rata-rata		88,7 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,7 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan etika bekerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja.

Tabel 4. 36 jawaban “Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	41	205	52,7 %
Sering (SR)	4	46	184	47,3 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	389	100
Rata-rata		89,4 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,4 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan etika bekerja di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

Tabel 4. 37 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
<b>Kehadiran</b>			
1	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	91,3 %	91,3 %
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja	92,6 %	
3	Karyawan absen dari pekerjaan dengan alasan yang dapat diterima	90,1 %	
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>			
1	Karyawan mematuhi aturan yang berlaku	89,9 %	88,9 %
2	Karyawan mematuhi peraturan kerja perusahaan	90,6 %	
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	86,4 %	
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>			
1	Karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan	89,4 %	89,03 %
2	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku	88,5 %	
3	Karyawan menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku	89,2 %	
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
1	Karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan	79,8 %	85,9 %
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti	88,7 %	
3	Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja	89,2 %	
<b>Etika Bekerja</b>			
1	Karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	90,8 %	89,6 %
2	Kartawan menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja	88,7 %	
3	Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	89,4 %	
Rata-rata		88,9 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 88,9 %, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kehadiran sebesar 91,3 % yang menyatakan bahwa Karyawan mematuhi peraturan jam kerja dengan presentase

sebesar 92,6 %. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan sebesar 85,9 % yang menyatakan bahwa Karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan dengan presentase 79,8 %.

Tabel 4. 38 Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	87
	Missing	0
Mean		67.3793
Std. Error of Mean		.43572
Median		67.0000
Mode		67.00
Std. Deviation		4.06414
Variance		16.517
Skewness		.116
Std. Error of Skewness		.258
Kurtosis		-.747
Std. Error of Kurtosis		.511
Range		15.00
Minimum		60.00
Maximum		75.00
Sum		5862.00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 67,37 dengan range 15 dan skor total 5862. Untuk mengetahui kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah} (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,37 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dapat dikatakan baik.

#### 4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan CV. Arira Pangindo Divisi Produksi

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator penilaian, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

- 1) Kuantitas

Tabel 4. 39 jawaban “Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	60	300	73,5 %
Sering (SR)	4	27	108	26,5 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	408	100
Rata-rata			93,8 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 93,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kuantitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4. 40 jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	49	245	61,7 %
Sering (SR)	4	38	152	38,3 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	397	100
Rata-rata			91,3 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,3 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kuantitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4. 41 jawaban “Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	50	250	63,1 %
Sering (SR)	4	35	140	35,4 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	396	100
Rata-rata			91,03 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,03 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kuantitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya.

## 2) Kualitas

Tabel 4. 42 jawaban “Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	46	230	58,5 %
Sering (SR)	4	40	160	40,7%
Pernah (P)	3	1	3	0,8 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	393	100
Rata-rata			90,3 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,3 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kualitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan bekerja dengan penuh ketelitian.

Tabel 4. 43 jawaban “Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	53	265	67,6 %
Sering (SR)	4	25	100	25,5 %
Pernah (P)	3	9	27	6,9 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	392	100
Rata-rata			90,1 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,1 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kualitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4. 44 jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	50	250	63 %
Sering (SR)	4	36	144	36,3 %
Pernah (P)	3	1	3	0,7 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0

Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	397	100
Rata-rata		91,3 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,3 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kualitas di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan.

### 3) Tanggung Jawab

Tabel 4. 45 jawaban “Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	50	250	62,8 %
Sering (SR)	4	37	148	37,2 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	398	100
Rata-rata		91,5 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,5 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tanggung jawab di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan

Tabel 4. 46 jawaban “Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	42	210	53,8 %
Sering (SR)	4	45	180	46,2 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	390	100
Rata-rata		89,7 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,7 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tanggung jawab di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan.

Tabel 4. 47 jawaban “Karyawan menjaga nama baik perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Selalu (SL)	5	49	245	62 %
Sering (SR)	4	36	144	36,5 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	395	100
Rata-rata				90,8 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan tanggung jawab di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menjaga nama baik perusahaan.

#### 4) Kerja Sama

Tabel 4. 48 jawaban “Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	46	230	58,7 %
Sering (SR)	4	39	156	39,8 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	392	100
Rata-rata				90,1 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,1 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kerja sama di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain.

Tabel 4. 49 jawaban “Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	44	220	56,4 %
Sering (SR)	4	41	164	42,1 %
Pernah (P)	3	2	6	1,5 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	390	100
Rata-rata				89,7 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,7 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kerja sama di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja.

Tabel 4. 50 jawaban “Karyawan menjaga kekompakkan dalam bekerja sama dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	38	190	49,6 %
Sering (SR)	4	46	184	48,1 %
Pernah (P)	3	3	9	2,3 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	383	100
Rata-rata		88 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kerja sama di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menjaga kekompakkan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

#### 5) Inisiatif

Tabel 4. 51 jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	48	240	60,8 %
Sering (SR)	4	38	152	38,5 %
Pernah (P)	3	1	3	0,7 %
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	395	100
Rata-rata		90,8 %		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,8 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan inisiatif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Tabel 4. 52 jawaban “Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	42	210	54,3 %
Sering (SR)	4	42	168	43,4 %
Pernah (P)	3	3	9	2,3 %

Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	387	100
Rata-rata			89 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan inisiatif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 53 jawaban dari “Karyawan menyelesaikan masalah sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (SL)	5	51	255	63.9 %
Sering (SR)	4	36	144	36,1 %
Pernah (P)	3	0	0	0
Kadang-kadang (KD)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		87	399	100
Rata-rata			91,7 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,7 % yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan inisiatif di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi karena Karyawan menyelesaikan masalah sendiri.

Tabel 4. 54 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
<b>Kuantitas</b>			
1	Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	93,8 %	92,04 %
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan	91,3 %	
3	Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya	91,03 %	
<b>Kualitas</b>			
1	Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian	90,3 %	90,5 %
2	Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan	90,1 %	
3	Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan	91,3 %	

Tanggung Jawab			
1	Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	91,5 %	90,6 %
2	Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan	89,7 %	
3	Karyawan menjaga nama baik perusahaan	90,8 %	
Kerja Sama			
1	Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain	90,1 %	89,3 %
2	Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja	89,7 %	
3	Karyawan menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	88 %	
Inisiatif			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	90,8 %	90,5 %
2	Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	89 %	
3	Karyawan menyelesaikan masalah sendiri	91,7 %	
Rata-rata		90,5 %	

*Sumber: Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 90,5 %, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas sebesar 92,04 % yang menyatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan dengan presentase sebesar 93,8 %. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kerjasama sebesar 89,3 % yang menyatakan bahwa karyawan menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja persentasenya 88 %.

Tabel 4. 55 Kinerja karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	87
	Missing	0
Mean		67.9425
Std. Error of Mean		.46022
Median		68.0000
Mode		68.00
Std. Deviation		4.29266
Variance		18.427
Skewness		-.035
Std. Error of Skewness		.258
Kurtosis		-.760
Std. Error of Kurtosis		.511
Range		15.00
Minimum		60.00
Maximum		75.00
Sum		5911.00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 67,94 dengan range 15 dan skor total 5911. Untuk mengetahui kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah} (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,94 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dapat dikatakan baik.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Untuk mempermudah perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai Asymp sig (*2-tailed*) > 0,05 maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp sig (*2-tailed*) < 0,05 maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 56 Uji Normalitas  
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1	87	100.0%	0	0.0%	87	100.0%
X2	87	100.0%	0	0.0%	87	100.0%
Y	87	100.0%	0	0.0%	87	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.275	87	.000	.807	87	.000
X2	.077	87	.200*	.970	87	.039
Y	.104	87	.021	.960	87	.008

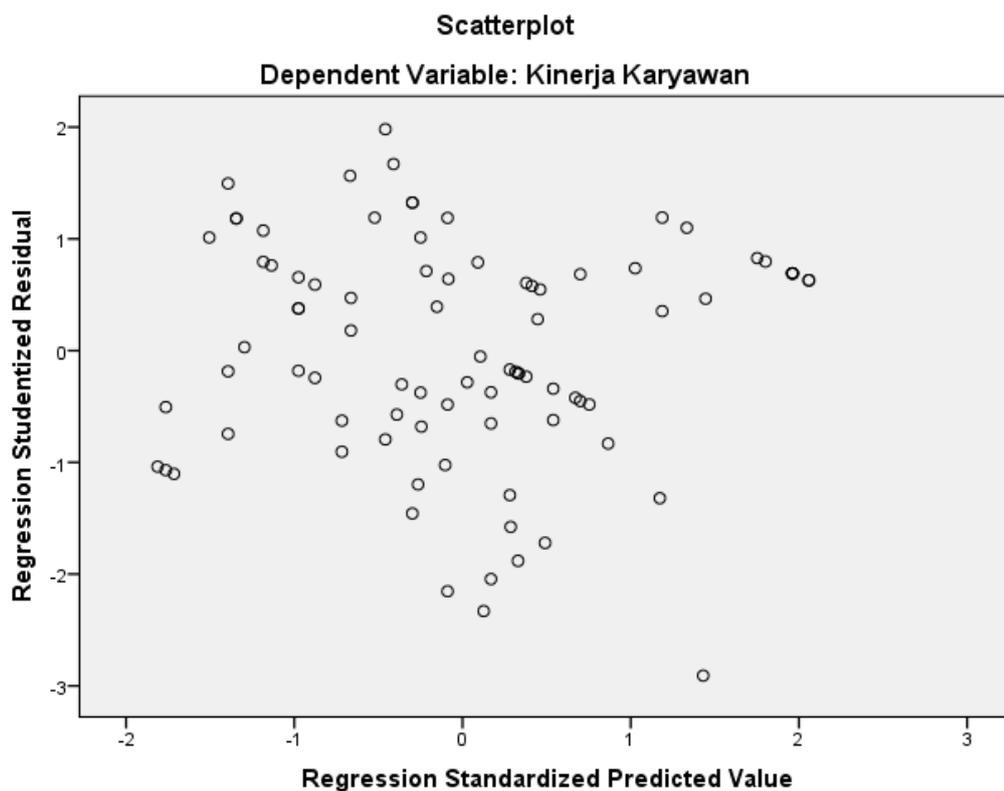
Sumber : Output SPSS 22, 2024

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

## 2) Uji Heterokedasitas

Yaitu deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESIDE dan ZPRED. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas



Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedasitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedasitas.

### 3) Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan meilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika torerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ , berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. 57 Hasil Uji Multikoleniaritas

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.450	2	238.225	18.056	.000
	Residual	1108.263	84	13.194		
	Total	1584.713	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.223	6.795		4.006	.000		
Kompensasi	.115	.078	.149	1.464	.147	.808	1.238
Disiplin Kerja	.493	.107	.467	4.596	.000	.808	1.238

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas dapat diketahui:

1. Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X1) yakni 0,808 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) yakni 1,238 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.
2. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X2) yakni 0,808 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) yakni 1,238 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

#### 4.4 Analisis Regresi Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22 untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 58 Analisis Regresi Sederhana

Regression Statistics	
Multiple R	0.353233
R Square	0.124774
Adjusted R Square	0.114477
Standard Error	4.039485
Observations	87

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Nilai X1 dan Y adalah 0,353 yang artinya termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan nilai koefisiensi determinasi 0,114 atau 11,4 %. Yang artinya bahwa X1 dapat menjelaskan Y sebesar 11,4 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 59 Tabel Anova  
ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	197.7305	197.7305	12.11774	0.00079089
Residual	85	1386.982	16.31744		
Total	86	1584.713			

*Sumber : Output SPSS 22, 2024*

Nilai signifikansi  $< \alpha=0,05$  yaitu 0,00079 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable X1 dan Y.

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	50.09177	5.14623	9.73369	0.00000	39.85969	60.32385	39.85969	60.32385
X1	0.27255	0.07830	3.48105	0.00079	0.11688	0.42823	0.11688	0.42823

*Sumber : Output SPSS 22, 2024*

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.531806
R Square	0.282818
Adjusted R Square	0.27438
Standard Error	3.656626
Observations	87

*Sumber : Output SPSS 22, 2024*

Nilai X2 dan Y adalah 0,531 yang artinya termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan nilai koefisiensi determinasi 0,274 atau 27,4 %. Yang artinya bahwa X2 dapat menjelaskan Y sebesar 27,4 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	448.1849	448.1849	33.51939	1.15502E-07
Residual	85	1136.528	13.37091		
Total	86	1584.713			

*Sumber : Output SPSS 22, 2024*

Nilai signifikansi  $< \alpha=0,05$  yaitu 1,1550 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable X2 dan Y.

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	30.09503	6.548905	4.595429	1.498-05	17.07405276	43.11601	17.07405	43.11601
X2	0.561708	0.09702	5.789593	1.168-07	0.368805683	0.75461	0.368806	0.75461

Sumber : Output SPSS 22, 2024

#### 4.5 Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22 untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 60 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.223	6.795		4.006	.000		
	Kompensasi X1	.115	.078	.149	1.464	.147	.808	1.238
	Disiplin Kerja X2	.493	.107	.467	4.596	.000	.808	1.238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Dengan menggunakan koefisien regresi yang telah diperoleh dari tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 27.223 + 0,115X_1 + 0,493X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 27,223. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai koefisien dari variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,115 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian adanya peningkatan Kompensasi sebesar nilai koefisien tersebut maka, Kinerja Karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Karyawan akan turun.
- Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,493 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

#### 4.6 Uji Parsial (Uji t)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan ttabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k atau df= 87-2 = 85, diperoleh ttabel adalah 1,991. Penejelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 61 Hasil Uji Parsial Variabel Kompensasi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.092	5.146		9.734	.000
X1	.273	.078	.353	3.481	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,991 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 3,481. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,001 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

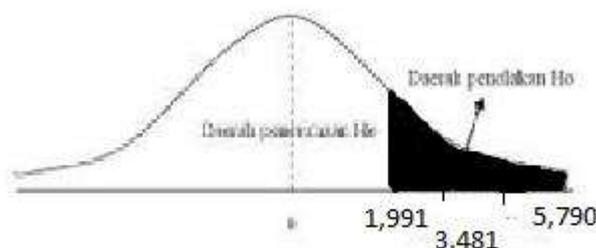
Tabel 4. 62 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.095	6.549		4.595	.000
X2	.562	.097	.532	5.790	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Sedangkan, statistik uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 1,991 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 5,790. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 7 Uji kurva t

#### 4.7 Uji Simultan (F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tolak H0 jika Fhitung > Ftabel – H1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Terima HO jika Fhitung ≤ Ftabel – H1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan). Berikut cara menuntukan nilai Ftabel yaitu: Ftabel = (k; n-k) Ftabel = (2; 87-2) Ftabel = (2; 85)

Tabel 4. 63 Hasil Uji F Variabel Kompensasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.730	1	197.730	12.118	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1386.982	85	16.317		
	Total	1584.713	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Tabel 4. 64 Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja  
ANOVA<sup>a</sup>

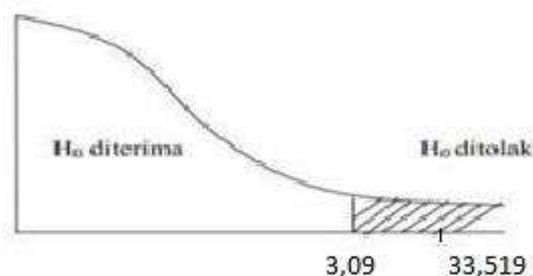
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.185	1	448.185	33.519	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1136.528	85	13.371		
	Total	1584.713	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 maka diperoleh nilai Fhitung 33,519 > Ftabel 3,09. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4. 8 Uji F

#### 4.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel kompensasi

Tabel 4. 65 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 <sup>a</sup>	.125	.114	4.03948

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,125, artinya variabel Kompensasi memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 12,5%.

- b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Variabel Disiplin Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.274	3.65663

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,283, artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 28,3%.

- c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.284	3.63230

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

Sumber : Output SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,548 dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,301 atau 30,1%, maka artinya bahwa variable X1 (Kompensasi) dan X2 (Disiplin Kerja) memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 30,1% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh fakta variable lain dari luar penelitian ini.

## 4.9 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.9.1 Tingkat Kompensasi CV. Arira Pangindo Divisi Produksi

Kompensasi merupakan faktor penting dalam sebuah manajemen sumber daya manusia, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, asuransi kesehatan, program pension, dan lainnya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa aspek kunci, yang bersama-sama menentukan seberapa baik kompensasi mampu memotivasi dan mempertahankan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Penting untuk diingat bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktur lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang

pengembangan karir juga memainkan peran penting. Oleh karena itu, pendekatan holistic dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memastikan kinerja karyawan agar optimal.

Kesimpulannya, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung melihat peningkatan disiplin kerja dalam kinerja karyawan, sementara perusahaan yang mengabaikan aspek ini mungkin menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang system kompensasi yang tidak hanya adil dan kompetitif, tetapi juga selaras dengan tujuan strategis dan budaya organisasi dalam perusahaan secara keseluruhan.

#### **4.9.2 Tingkat Disiplin Kerja CV. Arira Pangindo Divisi Produksi**

Disiplin kerja adalah elemen kunci dalam dunia professional yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan etika kerja perusahaan, serta konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat luas, mencakup berbagai aspek mulai dari produktivitas hingga budaya kerja dalam sebuah perusahaan.

Perlu diingat bahwa disiplin kerja harus diterapkan dengan bijaksana. Disiplin yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat menghambat kreativitas dan inovasi, serta menyebabkan stres dan kelelahan di antara karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menemukan keseimbangan yang tepat antara disiplin dan fleksibilitas, sehingga karyawan merasa dihargai dan didorong untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal konsistensi, efisiensi, tanggung jawab, dan budaya kerja. Perusahaan yang menerapkan disiplin dengan cara yang adil dan seimbang cenderung melihat peningkatan dalam kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja yang efektif adalah landasan bagi keberhasilan perusahaan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada hasil.

#### **4.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 27,223, koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,115 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan kompensasi sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,481 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.001 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,125, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 12,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.9.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 27,223, koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,493 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,481 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.001 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,283 dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 28,3 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.9.5 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa faktor dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, dua faktor yang digunakan adalah kompensasi dan disiplin kerja. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang sesuai di dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dari analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Arira Pangindo Divisi Produksi dengan melibatkan 87 responden tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi,  $Y = 27.223 + 0,115X_1 + 0,493X_2 + e$

dapat dilihat bahwa nilai konstanta adalah 27.223, nilai koefisien untuk variabel kompensasi adalah 0,115, dan nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja adalah 0,493, semuanya berbentuk positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,519, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,09. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,125, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 12,5% terhadap variasi kinerja karyawan yang naik dan turun. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,283, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 28,3% terhadap variasi kinerja karyawan yang naik dan turun. Bagian sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Diperkirakan ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai, namun faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan penulis, penelitian pada kantor CV. Arira Pangindo Divisi Produksi, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tabel hasil total tanggapan responden mengenai kompensasi yakni dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator fasilitas sebesar 88,43%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator insentif sebesar 87,09 %.
2. Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kehadiran sebesar 91,3 %. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan sebesar 85,9 %.
3. Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas sebesar 92,04 %. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kerja sama sebesar 89,3 %.
4. Terdapat pengaruh hasil uji statistik (uji t) untuk variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,481 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.001 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh hasil uji statistik (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 5,790 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Arira Pangindo Divisi Produksi, yang terlihat dari hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,519, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,09. Selain itu, dapat dilihat dari persamaan regresi,  $Y = 27.223 + 0,115X_1 + 0,493X_2 + e$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi sebesar 12,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompensasi Pada CV Arira Pangindo perlu ditingkatkan dan pertahankan, terutama pada indikator insentif yang perlu ditingkatkan dengan tanggapan responden sebesar 87,09% . Salah satu saran yang dapat diberikan penulis adalah agar pimpinan dapat memperhatikan insentif untuk pegawai. Dengan begitu, karyawan akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendorong kinerjanya. Tujuannya adalah untuk kemajuan perusahaan. Contohnya memberikan bonus tahunan untuk karyawan atas kinerjanya dan memberikan penghargaan untuk karyawan berprestasi
2. Disiplin kerja pada CV Arira Pngindo perlu ditingkatkan dan pertahankan, terutama pada indikator tingkat kewaspadaan yang perlu ditingkatkan dengan tanggapan responden sebesar 85,09%. Salah satu saran penulis adalah perusahaan perlu meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menunjang target perusahaan. Contohnya dengan memberikan edukasi betapa pentingnya karyawan untuk mematuhi keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki rasa nyaman dalam bekerja di perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada CV Arira Pangindo perlu ditingkatkan dan pertahankan, terutama pada indikator kerja sama yang perlu ditingkatkan dengan tanggapan responden sebesar 89,3%. Salah satu saran penulis adalah perusahaan perlu menjalin kerja sama antar karyawan agar menciptakan kekeluargaan antar pegawai yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Contohnya Adakan acara sosialisasi di luar jam kerja untuk mempererat hubungan personal antar pegawai dan Adakan kegiatan team building secara berkala, seperti outbond, workshop, atau permainan kelompok yang mengharuskan kolaborasi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang dipertimbangkan selain kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menambah jumlah variabel yang diamati atau mencari faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Suryani, R. D. (2020). COVID-19 “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Guepedia.
- Adisaputra, T. F., & Kurnia, F. (2021). *Pengaruh Islamic Social Reporting terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Bank Umum Syariah)*. 4(1), 67– 75. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Alfiah, Mahmudyahtin. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang*. MBR (Management And Business Review), 3.1: 41-48.
- Alparedi, Toni, H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster Padang*. Jurnal Manajemen dan Sains. Institut Agama Islam Negeri Curup. Vol 6, No 2
- Amstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, Thirteenth. London: Kogan Page.
- Ansory, H. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anuar, Saiful. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru*. Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>  
*Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1).
- Cindrawasih, Yulika (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Surabaya: Badan Penerbit Universitas Bhayangkara Surabaya. (Online) Tersedia di : <http://eprints.ubhara.ac.id/502/>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: CV Budi Utama.
- Dessler, G. & Varkkey, B. (2018). *Human Resource Management*, Fifteenth Edition. India: Pearson.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heriyati, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal. Palembang: Badan Penerbit Universitas Indo Global Mandiri.
- Husain. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*.
- John R, Schermerhorn. (2010). *Introduction to Management 10 th Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons Asia International Student Verson.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublish
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), Tersedia <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/62>.
- Milkovich, G. T. and Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill
- Mondy, R. W. and Noe, R. M.. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: Mc. Graw Hill Internasional Edition.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. KaryaMandiri*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(2), 70-77. Tersedia di <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/25114>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rothwell, WJ, Lindholm, J, Yarrish, K & Zaballero, A 2012, *Encyclopedia of Human Resource Management : HR Forms and Job AIDS*, Hoboken: Center for Creative Leadership, Hoboken.
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Parsada

- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2019). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stewart, L. G. & Brown, G. K. (2010). *Human Resource Management : Linking Strategy to Practice*, Second Edition. Unite State of Amerika: Wiley.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 1(2), 203-213. Tersedia di : <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/1238>.

## **LAMPIRAN**

### Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Giffari Putra Amanda

Alamat : Jl.Perdana ujung, Kp.Situpete RT 01 RW 01

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 04 Mei 2002

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Sukadamai 2
- SMP : SMP PGRI 9 BOGOR
- SMA : SMA PGRI 3 BOGOR
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2024

Peneliti,

(Muhamad Giffari Putra Amanda)

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

**KUISIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIRA PANGINDO DIVISI**  
**PRODUKSI**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/Karyawan CV Arira Pangindo

Ditempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arira Pangindo.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan masukan yang sangat berharga bagi penulis.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya

Muhamad Giffari Putra Amanda

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Beri tanda Cheklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan

Nama Lengkap :  
 Jenis Kelamin :  Laki- Laki  Perempuan  
 Usia :  18-30 Tahun  30-50 Tahun  >50 Tahun  
 Masa Kerja :  1-6 Tahun  7-10 Tahun  >10 Tahun  
 Pendidikan Terakhir :  Sarjana  Diploma  SMA/SMK  SMP  SD

## B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I terhadap penelitian ini.
2. Pilihlah masing-masing satu jawaban yang memang benar-benar dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

SL : Selalu  
 SR : Sering  
 P : Pernah  
 KD : Kadang-Kadang  
 TP : Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai :

Sangat Setuju / Selalu = 5  
 Setuju / Sering = 4  
 Kurang Setuju / Pernah = 3

Tidak Setuju / Kadang-Kadang = 2

Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah = 1

### Kompensasi (X1)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Gaji / Upah</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya.					
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab					
3	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan					
4	Gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja					
<b>Insentif</b>						
5	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
6	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.					
7	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi					
8	Bonus yang diterima sesuai harapan					
<b>Tunjangan</b>						
9	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
10	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.					
11	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.					
12	Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang di emban					
<b>Fasilitas</b>						
12	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan saya.					
13	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.					
14	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan saya					

**Disiplin Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		TP	KD	PR	SR	SL
<b>Kehadiran</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja					
3	Karyawan absen dari pekerjaan dengan alasan yang dapat diterima					
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>						
4	Karyawan mematuhi aturan yang berlaku					
5	Karyawan mematuhi peraturan kerja perusahaan					
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>						
7	Karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan					
8	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku					
9	Karyawan menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku					
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>						
10	Karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan					
11	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
12	Karyawan mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja					
<b>Etika Bekerja</b>						
13	Karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
14	Karyawan menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja					
15	Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					

**Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		TP	KD	PR	SR	SL
<b>Kuantitas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah di tentukan oleh perusahaan					
3	Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebankan kepadanya					
<b>Kualitas</b>						
4	Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian					
5	Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
6	Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
8	Karyawan menunjukkan pemahaman atas tugas yang diberikan					
9	Karyawan menjaga nama baik perusahaan					
<b>Kerja Sama</b>						
10	Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain					
11	Karyawan menunjukkan kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja					
12	Karyawan menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					
<b>Inisiatif</b>						
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
14	Karyawan mengimplementasikan semangat dalam metode baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Karyawan menyelesaikan masalah sendiri					

## Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian

NO	KOMPENSASI															Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	72
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	70
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
16	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	66
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	68
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	64
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
22	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
23	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	64
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
25	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	65
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	71
27	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	67
28	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	69
29	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61
30	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	65
31	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
33	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	63
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	61
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
36	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
37	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	62
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
39	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	62
41	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
43	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	62
44	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	62
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
46	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
47	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	60
48	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	62
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
51	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	61
52	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	62
53	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	62
54	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	62
55	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	61
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
57	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	61
58	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	60
59	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
62	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	61
65	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	60
66	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	60
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
68	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	60
69	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	60
70	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	61
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	61
72	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	61
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
74	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	61
75	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	61
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
77	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
78	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	60
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
81	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	60
84	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	61
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	62

86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74

No	DISIPLIN KERJA															Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	72
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	66
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	67
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
21	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	68
22	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	69
23	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	66
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	68
25	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	65
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	71
27	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	69
28	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	67
29	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	60
30	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	67
31	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	67
33	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	66
34	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	67
35	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	68
36	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	66
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	65
38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	69
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70

40	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	67
41	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	69
42	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67
43	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	67
44	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	62
45	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	66
46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
47	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
48	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	66
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
50	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
53	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	64
54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	64
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	70
58	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64
59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
61	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	70
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
63	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
64	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
65	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
66	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
67	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	65
68	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
69	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	63
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
71	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	65
72	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	67
73	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	67
74	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	68
75	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	65
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	62
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	64
80	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	68
81	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	70
82	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	69
83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	71

84	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	70
85	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	69
86	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	72
87	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	66

No	KINERJA KARYAWAN															TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	
1	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	67
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	70
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	63
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	69
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	70
22	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	68
23	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5	66
24	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	68
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	71
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	73
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	71
28	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	71
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
30	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	64
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	72
33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	72



82	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	66
83	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	63
84	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
85	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	60

Lampiran 4 Hasil Uji validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.444*	.187	.160	.587**	.344*	.425*	.458*	.459*	.548*	.224*	.152	.073	.213	.151	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.083	.140	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.037	.160	.503	.048	.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.444*	1	.375*	.361**	.400**	.561**	.503**	.469**	.478**	.709**	.235*	.253*	.124	.123	.282**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.018	.252	.257	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.187	.375*	1	.385**	.306**	.274*	.346**	.298**	.354**	.338**	.352**	.336**	.230*	.103	.078	.539**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000		.000	.004	.010	.001	.005	.001	.001	.001	.001	.032	.341	.472	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.160	.361**	.385**	1	.242*	.396**	.517**	.318**	.265*	.425**	.644**	.547**	.236*	.201	.252*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.140	.001	.000		.024	.000	.000	.003	.013	.000	.000	.000	.027	.062	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.587**	.400**	.306**	.242*	1	.533**	.384**	.517**	.530**	.586**	.202	.221*	.127	.225	.201	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.024		.000	.000	.000	.000	.000	.061	.040	.243	.036	.062	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.344*	.561**	.274*	.396**	.533**	1	.516**	.519**	.606**	.613**	.273*	.350**	.148	.157	.214	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.011	.001	.171	.147	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.425*	.503**	.346**	.517**	.384**	.516**	1	.514**	.522**	.581**	.413**	.314**	.334**	.191	.282**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.002	.076	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	87
X1.8	Pearson Correlation	.458*	.469**	.298**	.318**	.517**	.519**	.514**	1	.543**	.454**	.252*	.243*	.262*	.255*	.160	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.019	.024	.014	.017	.140	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.459*	.478**	.354**	.265*	.530**	.606**	.522**	.543**	1	.552**	.360**	.349**	.125	.208	.259	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.013	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.248	.053	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.548*	.709**	.338**	.425*	.586**	.613**	.581**	.454**	.552**	1	.318**	.307**	.174	.253	.228	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.004	.107	.018	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.224*	.235*	.352**	.644**	.202	.273*	.413**	.252*	.360**	.318**	1	.610**	.107	.093	.146	.580**
	Sig. (2-tailed)	.037	.029	.001	.000	.061	.011	.000	.019	.001	.003		.000	.324	.389	.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.152	.253*	.336**	.547**	.221	.350**	.314**	.243	.349**	.307**	.610**	1	.088	.154	.207	.566**
	Sig. (2-tailed)	.160	.018	.001	.000	.040	.001	.003	.024	.001	.004	.000		.418	.155	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.073	.124	.230*	.236*	.127	.148	.334**	.262*	.125	.174	.107	.088	1	.234*	.260*	.361**
	Sig. (2-tailed)	.503	.252	.032	.027	.243	.171	.002	.014	.248	.107	.324	.418		.029	.015	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	.213*	.123	.103	.201	.225	.157	.191	.255*	.208	.253*	.093	.154	.234*	1	.239	.376**
	Sig. (2-tailed)	.048	.257	.341	.062	.036	.147	.076	.017	.053	.018	.389	.155	.029		.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.151	.282**	.078	.252	.201	.214	.282**	.160	.259*	.228*	.146	.207	.260*	.239	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.164	.008	.472	.019	.062	.046	.008	.140	.015	.034	.177	.054	.015	.026		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.601**	.698**	.539**	.653**	.670**	.720**	.751**	.693**	.731**	.781**	.580**	.566**	.361**	.376**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.310**	.094	.218*	.239*	.165	.147	.575**	.142	.206	-.011	.489**	.267*	-.015	.185	.529*
	Sig. (2-tailed)		.003	.385	.043	.026	.127	.173	.000	.190	.056	.923	.000	.013	.889	.086	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.310**	1	.247*	.077	.304*	.183	.172	.175	.490**	.062	.224*	.295**	.013	.169	.451*	.538*
	Sig. (2-tailed)	.003		.021	.480	.004	.089	.110	.104	.000	.571	.037	.006	.904	.118	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.094	.247*	1	.499**	.285**	.243*	.092	.246*	.255*	.056	.074	.033	.451**	.155	.173	.508*
	Sig. (2-tailed)	.385	.021		.000	.007	.023	.395	.022	.017	.604	.497	.764	.000	.152	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.218*	.077	.499**	1	.197	.271*	.027	.310**	.126	.146	-.102	.196	.304**	.008	.295*	.472*
	Sig. (2-tailed)	.043	.480	.000		.067	.011	.807	.004	.244	.178	.348	.069	.004	.942	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.239*	.304**	.285**	.197	1	.301**	.162	.114	.236*	.138	.037	-.006	.412**	.260*	.203	.511*
	Sig. (2-tailed)	.026	.004	.007	.067		.005	.134	.294	.027	.204	.736	.957	.000	.015	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.165	.183	.243*	.271*	.301**	1	.122	.226*	.153	.214	.068	.147	.577**	.180	.117	.525*
	Sig. (2-tailed)	.127	.089	.023	.011	.005		.259	.035	.157	.046	.532	.175	.000	.095	.282	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.147	.172	.092	.027	.162	.122	1	.117	.045	.299*	.658**	.118	.112	.548**	.172	.512*
	Sig. (2-tailed)	.173	.110	.395	.807	.134	.259		.282	.679	.005	.000	.275	.304	.000	.112	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.575**	.175	.246*	.310**	.114	.226*	.117	1	.267*	-.001	.011	.570**	.183	-.098	.283*	.524*
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.022	.004	.294	.035	.282		.013	.990	.923	.000	.091	.364	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.142	.490**	.255*	.126	.236*	.153	.045	.267*	1	.088	.215*	.431**	.101	.139	.560*	.551*
	Sig. (2-tailed)	.190	.000	.017	.244	.027	.157	.679	.013		.419	.045	.000	.351	.200	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.206	.062	.056	.146	.138	.214	.299**	-.001	.088	1	.232*	.084	.294*	.274*	.096	.422*
	Sig. (2-tailed)	.056	.571	.604	.178	.204	.046	.005	.990	.419		.030	.438	.006	.010	.376	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	-.011	.224*	.074	-.102	.037	.068	.658**	.011	.215*	.232*	1	.131	-.018	.524**	.190	.435*
	Sig. (2-tailed)	.923	.037	.497	.348	.736	.532	.000	.923	.045	.030		.227	.871	.000	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.489**	.295**	.033	.196	-.006	.147	.118	.570**	.431**	.084	.131	1	.138	-.131	.453*	.516*
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.764	.069	.957	.175	.275	.000	.000	.438	.227		.203	.226	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	.267*	.013	.451**	.304**	.412**	.577**	.112	.183	.101	.294*	-.018	.138	1	.176	.058	.536*
	Sig. (2-tailed)	.013	.904	.000	.004	.000	.000	.304	.091	.351	.006	.871	.203		.103	.595	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	-.015	.169	.155	.008	.260*	.180	.548**	-.098	.139	.274*	.524**	-.131	.176	1	.109	.444*
	Sig. (2-tailed)	.889	.118	.152	.942	.015	.095	.000	.364	.200	.010	.000	.226	.103		.316	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	.185	.451**	.173	.285**	.203	.117	.172	.283**	.560**	.096	.190	.453**	.058	.109	1	.564*
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.109	.006	.059	.282	.112	.008	.000	.376	.077	.000	.595	.316		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.529*	.538**	.508**	.472**	.511**	.525**	.512**	.524**	.551**	.422**	.435**	.518**	.536**	.444**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations															
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.511**	.133	.046	-.013	.154	.378**	.350**	.256	.258	.262	.172	.171	.239	.428**	.515**
	Sig. (2-tailed)		.000	.220	.673	.907	.155	.000	.001	.017	.016	.014	.110	.113	.026	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.511**	1	.384**	.207	.110	.063	.227	.387**	.151	.308**	.295**	.304**	.335**	.307**	.321**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.055	.309	.564	.035	.000	.163	.004	.006	.004	.002	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.133	.384**	1	.413**	.243**	-.042	.061	.078	.511**	.223**	.210	.141	.288**	.148	.275**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.220	.000		.000	.024	.697	.577	.475	.000	.038	.051	.193	.007	.171	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.046	.207	.413**	1	.659**	.198	.229	.232	.028	.455**	.235	.115	.283**	-.027	.407**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.673	.055	.000		.000	.067	.033	.030	.797	.000	.029	.290	.008	.804	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	-.013	.110	.243**	.659**	1	.335**	.300**	.264	.164	.367**	.133	.040	.334**	.053	.265**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.907	.309	.024	.000		.002	.005	.013	.129	.000	.218	.715	.002	.623	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.154	.063	-.042	.198	.335**	1	.396**	.237	.062	.213	.404**	.091	.490**	.137	.307**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.155	.564	.697	.067	.002		.000	.027	.566	.048	.000	.401	.000	.207	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.378**	.227	.061	.229	.300**	.396**	1	.505**	.257	.330**	.061	-.005	.223	.166	.530**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.577	.033	.005	.000		.000	.016	.002	.572	.965	.038	.125	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.350**	.387**	.078	.232	.264	.237	.505**	1	.395**	.328**	.220	.128	.190	.191	.412**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.475	.030	.013	.027	.000		.000	.002	.040	.236	.077	.076	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.256	.151	.511**	.028	.164	.062	.257	.395**	1	.437**	.267	.004	.106	.090	.128	.480**
	Sig. (2-tailed)	.017	.163	.000	.797	.129	.566	.016	.000		.000	.012	.974	.328	.408	.237	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.258	.308**	.223**	.455**	.367**	.213	.330**	.328**	.437**	1	.516**	.049	.090	-.046	.116	.582**
	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.038	.000	.000	.048	.002	.002	.000		.000	.650	.405	.671	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.11	Pearson Correlation	.262	.295**	.210	.235	.133	.404**	.061	.220	.267	.516**	1	.209	.359**	-.032	.104	.527**
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.051	.029	.218	.000	.572	.040	.012	.000		.052	.001	.769	.336	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.12	Pearson Correlation	.172	.304**	.141	.115	.040	.091	-.005	.128	.004	.049	.209	1	.202	.547**	.121	.392**
	Sig. (2-tailed)	.110	.004	.193	.290	.715	.401	.965	.236	.974	.650	.052		.061	.000	.266	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.13	Pearson Correlation	.171	.335**	.288**	.283**	.334**	.490**	.223	.190	.106	.090	.359**	.202	1	.368**	.357**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.113	.002	.007	.008	.002	.000	.038	.077	.328	.405	.001	.061		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.14	Pearson Correlation	.239	.307**	.148	-.027	.053	.137	.166	.191	.090	-.046	-.032	.547**	.368**	1	.331**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.026	.004	.171	.804	.623	.207	.125	.076	.408	.671	.769	.000	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.15	Pearson Correlation	.428**	.321**	.275**	.407**	.265**	.307**	.530**	.412**	.128	.116	.104	.121	.357**	.331**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000	.013	.004	.000	.000	.237	.285	.336	.266	.001	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.515**	.596**	.511**	.570**	.556**	.503**	.566**	.600**	.480**	.582**	.527**	.392**	.598**	.432**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 5 Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Giffari Putra Amanda

Nomor Mahasiswa : 021120362

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Y Widyanto B Kanoko

Jabatan : Kepala HRD

Nama Perusahaan : CV. Arira Pangindo

Alamat Perusahaan : Jl Sukaraja No 51, Ciluar, Bogor Utara, RT 04 RW 01 16156

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arira Pangindo Divisi Produksi

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Mei 2024

Muhamad Giffari Putra Amanda

## Lampiran 6 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT)

## LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

## Variabel Kompensasi

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-faktor
1	Yulika Cendrawasih. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. Surabaya: Badan Penerbit Universitas Bhayangkara Surabaya. Vol 1 2019	kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan	1. Gaji/upah Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas Fasilitas yang memadai.
2	Yulandri dan Onsardi. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. <i>Journal of Business, Management and Accounting</i> Volume 1, Nomor 2, Juni 2020 e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913	Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang di berikan kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. 2. Insentif Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. 3. Tunjangan Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Fasilitas Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat

			perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.
3	Miftahul Hayatun dan Sri Ernawati. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. <i>JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)</i> Vol. 1, No. 2, November (2022), Page 182-192 P-ISSN (2829-8888) & E-ISSN (2829-8462)	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1)Asuransi, 2). Gaji, 3). Bonus, dan 4).Tunjangan.
4	<i>Mondy, R. W. and Noe, R. M. (2005). Human Resource Management (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.</i>	kompensasi adalah segala bentuk imbalan diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi.	1.Kompensasi Finansial a. Kompensasi Langsung 1)Gaji pokok dan upah 2)Bayaran atas Prestasi 3)Bayaran Insentif, seperti bonus b. Kompensasi Tidak Langsung 1)Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan 2)Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil 3)Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah) 2.Kompensasi Non finansial a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman
5.	Milkovich, G. T. and Newman, J. M. (2005). <i>Compensation</i> (8th ed.). Boston: McGraw-Hill	kompensasi mengacu pada segala bentuk,dari imbalan finansial serta layanan dan manfaat terukur yang diberikan karyawan diterima sebagai bagian dari hubungan kerja	1.direct compensation atau kompensasi yang dibayarkan langsung dalam bentuk tunai dan indirect 2.compensation atau kompensasi tidak langsung dalam bentuk benefits.

Kesimpulan	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebagai input perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji/upah Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.</li> <li>2. Insentif Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.</li> <li>3. Tunjangan Tunjangan yang sesuai dengan harapan.</li> <li>4. Fasilitas Fasilitas yang memadai.</li> </ol>
------------	--	--

### LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

#### Variabel Disiplin Kerja

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-faktor
1	Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.	disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran ditempat kerja</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan</li> <li>5. Bekerja Etis</li> </ol>
2	Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2019). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.	disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.</li> <li>2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</li> <li>3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.</li> <li>4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.</li> </ol>
3	John R, Schermerhorn. (2010). Introduction to Management 10 th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons Asia International Student Verson.	disiplin adalah tindakan mempengaruhi perilaku melalui teguran”	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.</li> <li>b. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.</li> <li>c. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi</li> </ol>

			<p>hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.</p> <p>d. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.</p>
4	Newstrom, John W. (2007). <i>Organizational Behavior</i> , Twelfth Edition. New York: Mc. Graw Hill Internasional Edition.	disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.	<p>a. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.</p> <p>b. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.</p> <p>c. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.</p> <p>d. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.</p>
5.	Sutrisno, Edy. (2019). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.	disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap aturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat pada peraturan lainnya perusahaan</li> </ol>
Kesimpulan		disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan</li> <li>5. Etika bekerja</li> </ol>

	akan meningkat dan bersikap serta betingkah laku disiplin.	
--	--	--

### LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

#### Variabel Kinerja Karyawan

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Dimensi/Faktor-faktor
1	Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.	kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.efisiensi dalam mengerjakan tugas 4. Disiplin kerja 5.Inisiatif 6.Ketelitian 7.Kepemimpinan 8.kejujuran 9.Kreatifitas
2	Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. Bogor: In Media.	kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi yang diatur secara strategis dalam suatu organisasi	1. Kualitas: 2. Kuantitas: 3. Ketepatan waktu: 4. Efektivitas: 5. Kemandirian
3	Stewart, L. G. & Brown, G. K. (2010). Human Resource Management : Linking Strategy to Practice, Second Edition. Unite State of Amerika: Wiley.	Prestasi kerja mewakili kontribusi individu terhadap suatu organisasi. Ukuran pekerjaan yang paling spesifik kinerja saling terkait satu sama lain dan digabungkan untuk menciptakan suatu kesamaan faktor kinerja yang mewakili kontribusi keseluruhan terhadap organisasi	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Produktifitas 4.Efecktifitas
4	Rothwell, WJ, Lindholm, J, Yarrish, K & Zaballero, A 2012, Encyclopedia of Human Resource Management : HR Forms and Job AIDS, Hoboken: Center for Creative Leadership, Hoboken.	Pekerjaan/kinerja manajemen bertanggung jawab untuk menyediakan program peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, serta memastikan sistem karyawan individu pertunjukan".	1.Target 2.Kualitas 3.Waktu 4.Taat asas
5.	Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.	kinerja karyawan dinyatakan bahwa apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengembangan pekerjaannya	1.kualitas pekerjaan (quantity of work), 2. kualitas pekerjaan (quality of work), 3.kemandirian (dependability), 4. inisiatif (initiative), 5.adaptabilitas (adaptability) dan 6.kerjasama (comporative).

Kesimpulan	kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif
------------	--	---

## Lampiran 7 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP)

## LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP) VARIABEL “KOMPENSASI”

NO	DIMENSI/INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO	PERNYATAAN
1	Gaji atau upah yaitu suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja	Sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap dan tidak tetap kepadakaryawan	1.	Upah/gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya
			2.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab
			3.	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan
			4.	Gaji yang saya terima meningkatkan semangat kerja
2.	Insentif yaitu suatu bentuk penghargaan atau stimulus yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, atau pencapaian hasil yang diinginkan.	Bentuk penghargaan atas pencapaian karyawan di tempat kerja	5.	Perusahaan memberikan insentif/bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
			6.	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja
			7.	Pemberian insentif/bonus diberikan sesuai dengan Jabatan atau Posisi
			8.	Bonus yang saya terima sesuai harapan
3.	Tunjangan yaitu bentuk imbalan tambahan atau uang ekstra yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokoknya.	Pemberian imbalan tambahan untuk mendukung karyawan	9.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.
			10.	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan tunjangan kepada saya.
			11.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban
			12.	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan dan Tunjangan Kinerja yang diberikan perusahaan.
4.	Fasilitas yaitu pelayanan yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan atau kepentingan karyawan	Bentuk pelayanan untuk kebutuhan karyawan di tempat kerja	13.	Fasilitas yang disediakan membantu kebutuhan saya
			14.	Kelengkapan fasilitas tempat yang disediakan berfungsi dengan baik.
			15.	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer, printer, dll)membantu pekerjaan Saya

**LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)VARIABEL “ DISIPLIN  
KERJA”**

<b>NO</b>	<b>DIMENSI/INDIKATOR</b>	<b>RINCIAN INDIKATOR</b>	<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>
1	Kehadiran merupakan adanya seseorang pada suatu tempat	Kehadiran seseorang di tempat kerja sesuai peraturan kerja	1.	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
			2.	Karyawan merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja
			3.	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa Alasan
2	Ketaatan pada peraturan kerja yaitu bentuk kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku	Patuh terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan serta norma norma yang berlaku untuk memastikan keselamatan dan produktivitas ditempat kerja	4.	Karyawan tidak melanggar aturan yang berlaku
			5.	Karyawan berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam Kerja
			6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang Ditentukan
3	Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Bertanggung jawab dalam bekerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dan mengikuti SOP yang berlaku	7.	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab
			8.	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku
			9.	Karyawan siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi yaitu sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja	Pegawai berhati hati dan teliti dalam bekerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja	10.	Karyawan selalu berhati-hati dalam Mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari Kesalahan
			11.	Karyawan selalu Mengerjakan pekerjaan dengan Teliti
			12.	Karyawan selalu Berusaha Mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja
5	Etika Bekerja yaitu kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral disuatu tempat	Mengacu pada nilai-nilai moral di tempat kerja agar berjalan kondusif sesuai norma yang berlaku	13.	Karyawan menyelesaikan tugas engan sebaik-Baiknya
			14.	Karyawan mempunyai keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja
			15.	Karyawan menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku

**LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP) VARIABEL “KINERJA KARYAWAN”**

<b>NO</b>	<b>DIMENSI/INDIKATOR</b>	<b>RINCIAN INDIKATOR</b>	<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>
1	Kuantitas adalah menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu	Seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.	1.	Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan
			2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan
			3.	Karyawan memenuhi jumlah tugas yang dibebarkannya dan selalu terselesaikan dengan cepat
2.	Kualitas adalah ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	4.	Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian
			5.	Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan
			6.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan
3.	Tanggung jawab yaitu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai yang di harapkan	Kewajiban karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta hasilnya sesuai kualitas yang di harapkan dan bertanggung jawab pada standar kerja	7.	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan
			8.	Karyawan memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas yang diberikan
			9.	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan
4.	Kerja Sama yaitu melakukan pekerjaan secara bersama-sama tanpa	Melakukan kerja sama antar karyawan untuk mencapai	10.	Karyawan bersedia bekerja sama dengan orang lain

	melihat latar belakang untuk mencapai tujuan bersama	tujuan bersama atau target yang di tentukan oleh perusahaan	11.	Karyawan memiliki Kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja
			12.	Karyawan menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja
5	Inisiatif yaitu bentuk kesadaran diri yang berpikir bahwa harus melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan	Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan	13.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
			14.	Karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
			15.	Karyawan mampu menyelesaikan masalah sendiri