



# **LAPORAN PENELITIAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER INDAH LESTARI  
(DAN+DAN) WILAYAH KOTA DEPOK**

**Oleh:**

**Ketua : Fajar Pitaloka, SE, MM**  
**Anggota : 1. Stephanie Dameria Angelina**

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN  
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK  
2024/2025. NOMOR KONTRAK: 304/LPPM-GBS/VII/2024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"  
2024**

---

---

## **SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN**

### **Nomor : 304/LPPM-GBS/VII/2024**

Pada hari ini, Senin, tanggal Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (01-07-2024), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.  
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Fajar Pitaloka, SE, MM  
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

#### Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

**PIHAK PERTAMA** dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Wilayah Kota Depok”**

#### Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 01 Juli sampai dengan 23 Desember 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2024/2025 dengan nilai kontrak sebesar **Rp.1.900.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)**.

#### Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Fajar Pitaloka, SE, MM  
Anggota : 1. Stephanie Dameria Angelina

#### Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5  
KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6  
PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7  
MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
  - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
  - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
  - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (September 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8  
LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 30 Desember 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
  - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
  - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
  - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
  - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA  
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”  
TAHUN AKADEMIK 2024/2025  
Nomor Kontrak : 304/LPPM-GBS/VII/2024**

Pasal 10  
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11  
*INSTITUSIONAL FEE*

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12  
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13  
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 01 Juli 2024,

**PIHAK PERTAMA,**



**Herman Susilo, SE, MM**

Ketua LPPM

**PIHAK KEDUA,**

**Fajar Pitaloka, SE, MM**

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Wilayah Kota Depok

**Ketua Peneliti**

- a. Nama Lengkap : Fajar Pitaloka, SE, MM
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : 0023128406
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 08119090222
- g. Alamat E-mail : [fajar.pitaloka@yahoo.co.id](mailto:fajar.pitaloka@yahoo.co.id)

**Anggota Tim**

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Stephanie Dameria Angelina
- b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan)  
Alamat : Kota Depok  
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan  
Biaya yang diperlukan : Rp. 1.900.000  
Sumber Pendanaan : LPPM GICI  
Sumber Lain :

Depok, 23 Desember 2024

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

**Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si**

NIDN: 0416076506

**Fajar Pitaloka, SE, MM**

NIDN: 0023128406

Menyetujui,  
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM  
GICI BUSINESS SCHOOL  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

**Herman Susilo, SE, MM**

NIDN: 0401128604

## ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Wilayah Kota Depok

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1. Stephanie Dameria Angelina

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan wilayah kota Depok. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara quota sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 41 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 43,3% faktor-faktorkinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung} = 16,276 >$  dari  $F_{tabel} = 3,240$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil analisis thitung (4,985) dimana  $t_{tabel} (2,022)$  maka, secara parsial variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok. Adapun variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok dengan nilai hasil analisis thitung (1,574) dimana  $t_{tabel} (2,022)$ . Variabel yang dominan dan mempengaruhi Kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok adalah Disiplin Kerja.

## **ABSTRACT**

Judul Penelitian : *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Depok City Area*

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1. Stephanie Dameria Angelina

Kata Kunci : *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

*The purpose of this study is to find out and analyze the influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in the Depok city area. The type of research used is explanatory research with a research method in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is carried out by quota sampling. The sample totaled 41 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 43.3% of employee performance factors could be explained by compensation and work discipline, while the remaining 56.7% were explained by other factors not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the compensation variable and the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of  $F_{cal} = 16.276 >$  from  $F_{tabel} = 3.240$ . The results of the t-test show that the Work Discipline variable shows the results of the analysis of  $t_{count} (4.985)$  where  $t_{table} (2.022)$  then, partially the variable has a positive and significant effect on the Performance of Store Employees Dan+Dan in the Depok city area. The Compensation variable did not have a positive and significant effect on the Performance of Store Employees Dan+Dan in the Depok city area with the value of the results of the calculation analysis (1.574) where the table (2.022). The dominant variable that affects the performance of store employees in Dan+Dan in the city of Depok is Work Discipline.*

.

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN SIDANG .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
1.7 Sistematika Penulisan .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.1.2	Kompensasi.....	9
2.1.3	Disiplin .....	13
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	16
2.1.5	Perusahaan .....	19
2.2	Penelitian Terdahulu .....	21
2.3	Kerangka konseptual.....	23
2.4	Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>26</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.2	Jenis Penelitian .....	26
3.3	Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1	Populasi .....	27
3.3.2	Sampel .....	27
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5	Definisi Oprasional Variabel .....	29
3.5.1	Variabel Bebas.....	30
3.5.2	Variabel Terikat .....	31
3.6	Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1	Skala dan Angka Penafsiran .....	34
3.6.2	Persamaan Regresi.....	35
3.6.3	Uji Kualitas Data .....	36
3.6.4	Uji Asumsi Klasik .....	38
3.6.5	Uji Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	43
4.1.1	Gambaran Perusahaan.....	43
4.1.2	Karakteristik Responden.....	45
4.1.3	Tanggapan Responden .....	47
1.	Kompensasi (X1) .....	47

2. Disiplin Kerja (X2).....	51
3. Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	56
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas.....	59
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Multikolinieritas .....	61
3. Uji Heteroskedastisitas .....	62
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	63
1. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	63
2. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	64
3. Koefisien Determinasi .....	65
4. Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	65
5. Pengaruh Dominan.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Pencapaian dan Target Tahun 2022.....	3
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu .....	22
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 3.3	Angka Penafsiran .....	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi .....	48
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF) .....	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda .....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	64
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Manajemen Kinerja .....	17
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	61
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Keterangan Penelitian.....	75
Lampiran 2.	Lembaran Sidang Sempro.....	76
Lampiran 3.	Kuisisioner Penelitian.....	77
Lampiran 4.	Tabulasi Data.....	81
Lampiran 5.	Hasil Output SPSS.....	82
Lampiran 6.	Kartu Bimbingan.....	89
Lampiran 7.	Daftar Riwayat Hidup.....	90
Lampiran 8.	Tabel F, r, dan t.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya semua manusia hidup harus dengan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam dunia kerja juga terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dari sisi karyawan hak biasanya juga disebut sebagai kompensasi, yang secara umum disemua perusahaan dari lingkup kecil sampai yang besar pasti memiliki kompensasi bagi karyawannya. Tidak hanya hak, terdapat juga kewajiban yaitu, tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan perusahaan kepada karyawan, yang harus dijalani dan diselesaikan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan. Dari sisi perusahaan juga memiliki keseimbangan untuk mendapatkan hak berupa kinerja dan hasil yang memuaskan dari karyawan dan juga memiliki kewajiban untuk memberi hak karyawannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat menyejahterakan karyawannya, namun juga tidak membuat perusahaan mengalami kerugian, atau dengan kata lain tidak berlebihan. Perusahaan memberi tugas dan tanggung jawab, kemudian karyawan menjalankannya dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan sesuai ketentuan perusahaan, kemudian perusahaan wajib memberi kompensasi atau apresiasi berupa upah atau gaji dan bonus bila kinerjanya melebihi dari kriteria ketentuan perusahaan. Pemberian bonus atau insentif atau kompensasi lainnya diberikan sesuai dengan kontribusi atau kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan, hanya saat itu saja bila karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara.

Kedisiplinan juga jadi bagian penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan dari pihak karyawan maupun perusahaan itu sendiri juga akan membuat perusahaan jadi lebih tertata dan lebih rapih dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kedisiplinan didapat dari kompensasi yang diberikan, biasanya karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan kinerjanya meningkat bila mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Oleh karena itu penulis ingin mengamati dari salah satu perusahaan yaitu dari PT. Sumber Indah Lestari, atau nama dari tokonya adalah Dan+Dan, yang dimana perusahaan ini bergerak dibidang retail khususnya berhubungan dengan *health and beauty*. Penulis ingin mengamati apakah diperusahaan tersebut terdapat keseimbangan kompensasi yang diberikan dengan beban kerjanya, kedisiplinan karyawan khususnya operasional toko serta bagaimana kinerja karyawan akan pengaruh dari kompensasi dan kedisiplinan kerja.

Aturan kedisiplinan ditoko Dan+Dan adalah cara berdandan, kerapihan berpakaian dengan seragam sertas atribut kerja dan ketepatan waktu, apabila semua itu atau salah satunya dilanggar maka, akan ada sanksi yang diterima dari mulai teguran secara baik-baik, sampai memberi surat peringatan yang tentunya dengan potongan gaji atau pemecatan untuk memberi efek jera bagi yang melakukan pelanggaran.

Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten juga dialami dibagian operasional toko, tenaga kerja yang kurang membuat kepala toko tidak bisa mengatur atau harus ada yang berkorban untuk melakukan lembur (*double shift*) untuk membantu (*backup*) teman yang libur, hal ini tentunya membuat karyawan yang harusnya bekerja normalnya hanya 8 jam, mau tidak mau harus mengikuti untuk lembur, walaupun ada insentif yang didapatkan, namun tetap tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan.

Toko Dan+Dan memiliki peraturan disetiap tokonya yaitu beban barang hilang, disetiap bulannya atau saat stok opname. Jumlah beban barang hilang akan ditanggung oleh seluruh karyawan toko yang bertugas. Nominal yang ditanggung terkadang melebihi dari ketentuan perusahaan, batas toleransi yang diberikan perusahaan adalah 0,04% dari total penjualan satu bulan jika lebih dari itu akan dibebankan ke gaji karyawan.

Disetiap toko memiliki standar target penjualan yang berbeda, namun dari itu semua dapat diketahui kinerja yang dihasilkan dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila targetnya memenuhi, maka kinerja yang diberikan maksimal dan produktif, namun sebaliknya bila hasilnya tidak mencapai dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja tidak secara maksimal. Berikut merupakan tabel yang berisikan pemasukan serta target disalah satu toko Dan+Dan daerah Cagar Alam kota Depok.

**Tabel 1.1 Tabel Pencapaian dan Target Tahun 2022**

<b>NO.</b>	<b>BULAN</b>	<b>PEMASUKAN (SALES)</b>	<b>TARGET</b>	<b>PRESENTASE (%)</b>
1	JANUARI	Rp 123.250.000,00	Rp 110.000.000,00	112,05%
2	FEBRUARI	Rp 120.150.000,00	Rp 110.000.000,00	109,23%
3	MARET	Rp 105.350.000,00	Rp 110.000.000,00	95,77%
4	APRIL	Rp 102.225.000,00	Rp 110.000.000,00	92,93%
5	MEI	Rp 110.456.000,00	Rp 120.000.000,00	92,05%
6	JUNI	Rp 118.752.000,00	Rp 120.000.000,00	98,96%
7	JULI	Rp 116.354.000,00	Rp 120.000.000,00	96,96%
8	AGUSTUS	Rp 118.613.000,00	Rp 120.000.000,00	98,84%
9	SEPTEMBER	Rp 120.750.000,00	Rp 120.000.000,00	100,63%
10	OKTOBER	Rp 122.455.000,00	Rp 120.000.000,00	102,05%
11	NOVEMBER	Rp 125.810.000,00	Rp 120.000.000,00	104,84%
12	DESEMBER	Rp 130.585.000,00	Rp 120.000.000,00	108,82%
	JUMLAH	Rp 1.414.750.000,00	Rp 1.400.000.000,00	101,05%

Sumber : toko Dan+Dan Cagar Alam Depok.

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa dari mulai bulan Maret hingga bulan Agustus tidak mencapai target 100% yang ditentukan perusahaan, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, kurangnya kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan saat karyawan dapat mencapai target, sehingga karyawan merasa kurang bergairah atau penurunan produktivitas kerja dalam melakukan pencapaian target.

Penurunan produktivitas kerja divisi operasional toko menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan)**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang muncul, penulis dapat mengidentifikasinya sebagai berikut:

1. Ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang perusahaan berikan.
2. Ketidak disiplin terhadap aturan perusahaan yang berlaku akan diberi teguran hingga surat peringatan dan potong gaji atau pemecatan.
3. Kurangnya infrastruktur dan penunjang kerja sehingga jumlah karyawan tidak seimbang dengan kondisi toko.
4. Penurunan produktifitas kinerja karyawan operasional PT. Sumber Indah Lestari.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari hasil identifikasi masalah yang ada di toko Dan+Dan ini menunjukkan bahwa permasalahannya cukup banyak. Guna mencegah pengembangan penelitian, maka penulis membatasi masalah agar lebih terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh karna itu penulis membatasi permasalahan ini hanya pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Indah Lestari atau toko Dan+Dan wilayah kota Depok khususnya dilevel pramuniaga.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1) Kegunaan bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 2) Kegunaan bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan kajian yang berhubungan dengan permasalahan yang ditelitinya.

### 3) Kegunaan bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan bagi perusahaan terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih mudah dan mendalam tentang laporan ini, maka materi yang tertera dalapam laporan skripsi ini dikelompokan mejadi beberapa bab dan sub bab, dengan sistematikanya sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang teori yang berupa pengertian atau definisi yang diambil dari kutipan buku yang berhubungan dengan penyusunan laporan skripsi, serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

“MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih maksimal.” (Irmayani 2021:1).”

Dari kutipan diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah konsep yang memudahkan perusahaan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya.

Menurut Widianti (2022:5) prinsip-prinsip dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Pembagian kerja yang berimbang adalah pembagian kerja yang menyesuaikan kemampuan dan keahlian agar bejalan lebih efektif.
- 2) Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas.
- 3) Kesatuan perintah adalah karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah, sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.
- 4) Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- 5) Kesatuan arah adalah dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya.

Selain prinsip, manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi pokok, Fungsi pokok dari manajemen sumber daya manusia, menurut Irmayani (2021:6) adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*planning*)

Menyusun rencana sekitar kebutuhan sumber daya organisasi hal ini menyangkut masalah jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan.

- 2) Pengorganiasian (*staffing*)

Mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil dan faktor-faktor fisik lainnya, yang semuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang – orang didalam struktur tersebut sesuai keahlian masing – masing.

- 3) Pengarahan atau pergerakan (*directing/leadership*)  
Menggerakkan orang – orang bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi
- 4) Pengendalian (*controlling*)  
Diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Adapun fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).
- 2) Fungsi pengadaan adalah peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berbentuk fisik atau nonfisik kepada karyawan yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan antara perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

Dalam menjalankan perannya manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu:

- 1) Tujuan organisasional adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberi kontribusi pencapaian efektivitas organisasi.

- 2) Tujuan fungsional adalah ditujukan untuk mempertahankan dan menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan – kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan sosial/kemasyarakatan adalah ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak *negative* terhadap organisasi.
- 4) Tujuan personal adalah ditujukan kepada karyawan untuk membantu mencapai tujuannya, minimal tujuan – tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan dan pelatihan
- b) Motivasi kerja
- c) Kompensasi dan tunjangan
- d) Budaya organisasi
- e) Lingkungan kerja
- f) Kepemimpinan
- g) Diversitas dan inklusifitas

Faktor – faktor diatas dapat mempengaruhi kualitas kerja dari manajemen sumber daya manusia, jika semua faktor terpenuhi secara baik, maka kualitas kerja juga ikut menghasilkan yang baik, tentunya sesuai dengan ketentuan perusahaan, untuk mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.2 Kompensasi**

Kompensasi adalah hak yang harus karyawan dapatkan, dan diberikan oleh pihak perusahaan, pemberian hak ini bisa berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi ini dilakukan bertujuan untuk memberi semangat kepada pekerja, apabila pekerja telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang ditentukan perusahaan, maka karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi, bisa berupa upah, bonus, atau *reward*.

Menurut Winata (2022:16), “kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran, serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya”. Dapat dikatakan bahwa kompensasi juga merupakan apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja karyawannya, agar karyawan bisa lebih semangat saat bekerja dan memberi hasil yang lebih baik. kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran, serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

Adapun pengertian kompensasi dari sisi perusahaan, menurut Hatuwe (2022:9), “kompensasi merupakan pengeluaran biaya bagi perusahaan yang mengharapkan pengeluaran biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, sehingga perusahaan tersebut mendapat laba yang terjamin.” Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ada di perusahaan bertujuan untuk membantu karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih maksimal lagi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik”.

Kompensasi memiliki asas, yang dimana asas ini terbagi menjadi 2, menurut winata (2022:32), yaitu:

- “Asas adil merupakan besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek – aspek diatas akan menggalakan maksud dari kompensasi itu sendiri.
- Asas layak dan wajar. Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat *relative*, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan antara lain secara konsisten.”

Menurut Sinambela (2021: 222) Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yang pertama ada kompensasi finansial dan non finansial.

#### A. Kompensasi finansial

Berdasarkan pemberiannya kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Kompensasi langsung seperti, gaji, upah, dan insentif yang diperoleh secara langsung oleh karyawan.
- b) kompensasi tidak langsung seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, cuti dihari raya, cuti melahirkan, fasilitas kantor, dan masih banyak lagi, yang

pada intinya bukan berupa nominal uang melainkan perlengkapan kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk kesejahteraan karyawan.

#### B. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang sifatnya *non-material* atau tidak berhubungan dengan uang, melainkan dengan psikologis karyawan, seperti memberi rasa aman, nyaman senang saat bekerja, contohnya memberi lokasi dan jam kerja yang fleksible, yang tentunya bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Pada hakikatnya manusia bekerja keras untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja atau pegawai baik tunai maupun non tunai sebagai imbalan atas kontribusinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab selama berada di perusahaan.

Tanpa disadari kompensasi merupakan hal mendasar yang sifatnya *urgent* dan krusial, karena bila karyawan menerima kompensasi yang tidak memuaskan, atau terlambat mendapat kompensasi, atau bahkan tidak menerima kompensasi sama sekali, maka dampaknya pada kinerja karyawan yang menurun atau bahkan tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kompensasi sendiri sering dianggap sebagai *reward* atau apresiasi, hal tersebut benar adanya, kompensasi merupakan salah satu dari berbagai macam *reward*, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga bentuk dari apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya atas kontribusinya di perusahaan tersebut, dengan kata lain kompensasi diberikan perusahaan bertujuan untuk mengapresiasi kontribusi karyawan, dan untuk menyejahterakan karyawan.

Kompensasi yang diberikan sebagai apresiasi dari hasil kerja karyawan yang baik, dan perusahaan dituntut harus dapat memberi kompensasi secara adil, dengan memberi berdasarkan beberapa aspek atau ketentuan. Namun adil dalam kompensasi bukan berarti sama rata, namun menyesuaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan dengan baik. Contoh bila seorang manajer menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yaitu, mengatur karyawannya dengan baik, maka manajer berhak mendapat kompensasi, sama seperti seorang karyawan bagian keuangan yang telah menyelesaikan

laporan bulanan keuangan secara menyeluruh dengan baik, maka berhak pula untuk mendapatkan kompensasi. Apabila dibicarakan mengenai nominal kompensasi yang diterima oleh manajer dengan karyawan bagian keuangan sudah pasti beda, yang dimana manajer akan menerima nilai nominal kompensasi yang lebih besar, karena berat tugas dan tanggung jawab seorang manajer yang juga jauh lebih besar dari seorang karyawan dibagian keuangan.

“Kompensasi tidak hanya bertujuan untuk apresiasi, namun kompensasi juga bertujuan untuk memberi motivasi kerja kepada karyawan untuk membuat karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi atau apresiasi terhadap karyawan yang telah memberi kontribusi kepada perusahaan, maka karyawan akan merasa tidak bersemangat yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, menjadi tidak maksimal” (Marnisah, 2019:110).

Menurut Hatuwe (2022:11) “adapun fungsi dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, karena perkerjaan lebih produktif.
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
3. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mendukung implikasi bahwa organisasi akan menumbuhkan tenaga kerja karyawan dan seefisien mungkin.”

Menurut Rahmat, dkk (2020:18,19) menyatakan tentang faktor penentu kompensasi adalah sebagai berikut:

- Faktor hukum dan pemerintah. Kebijakan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur dan menetapkan tentang sistem kompensasi yang harus dipenuhi oleh organisasi/perusahaan.

- Faktor permintaan dan penawaran. Menjadi salah satu pertimbangan organisasi dalam menetapkan besar dan kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- Faktor standar dan biaya hidup. Banyak karyawan yang menuntut agar kebijakan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi harus dapat disesuaikan dengan kondisi hidup karyawan.
- Faktor kemampuan membayar. Batas minimum upah/gaji (UMR) tidak lalu membatasi organisasi dalam memberi kompensasi kepada karyawannya.
- Kebijakan organisasi. Meskipun kompensasi merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi, namun masing-masing organisasi berbeda dalam hal menetapkan kebijakan kompensasinya.

### 2.1.3 Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan menyesuaikan peraturan yang ada atau yang berlaku. Kedisiplinan juga dapat dikatakan kepribadian, karena kedisiplinan adalah suatu yang menuntun kepribadian menjadi lebih baik mengikuti peraturan yang berlaku. Menurut Octavia (2020:88) “Disiplin dapat diartikan sebagai taat, patuh, dan rajin, sedangkan pengertian kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal –hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu”.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2022:36,37) menyatakan bahwa Newstron dan Davis mengemukakan terdapat dua tipe disiplin yakni sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*, tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
2. Disiplin *korektif*, tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran terhadap sesuatu.

Kedisiplinan ini ada bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Kedisiplinan ini ada juga untuk membuat seseorang dapat memiliki tanggung jawab terhadap tindakan pribadi yang dilakukan. Kedisiplinan bisa ada, karena adanya peraturan yang harus ditaati, sebagai contoh disebuah perusahaan yang memiliki peraturan yang buat untuk menertibkan

karyawannya, agar karyawan menjadi lebih terarah dalam segi sikap dan perilaku, maupun dalam tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan tersebut, dan karyawan tersebut harus menaati peraturan yang ada di perusahaan dan yang berlaku. Ketaatan karyawan akan peraturan yang dibuat perusahaan merupakan contoh kedisiplinan.

Menurut Sitorus (2020:28,29) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat pada aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam bekerja.
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, hal ini dapat ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan

Contoh dari peraturan perusahaan yang umum diterapkan adalah disiplin waktu sesuai ketentuan perusahaan, seperti ketentuan jam masuk kerja pukul 8.30 WIB, maka karyawan harus tiba sebelum jam 8.30, apabila karyawan waktu datang melebihi dari yang ditentukan, maka akan dikenakan sanksi, biasanya seperti potongan sebesar Rp. 10.000,- setiap kali terlambat, sebagai efek jera dan tidak mengulangi keterlambatannya.

Disiplin penampilan yang menyesuaikan standar perusahaan, beberapa perusahaan menggunakan seragam khusus yang menggambarkan perusahaan itu sendiri untuk menyamakan penampilan dan terlihat lebih rapih, juga sebagai identitas sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Disiplin akan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, biasanya apabila lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan disiplin akan mendapat teguran dari pimpinan atau bahkan bisa mendapat surat peringatan, atau mungkin bila kelalaian yang dilakukan dianggap fatal, maka akan dikeluarkan dari perusahaan, hal tersebut merupakan sanksi terberat yang menyesuaikan kesalahan atau kelalaian yang dilakukan seorang karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui kata kedisiplinan sangat dekat dengan peraturan dan juga sanksi, sehingga bila kita tidak melaksanakannya dengan baik dan benar akan mendapat hukuman atau sanksi yang didapatkan dari mulai secara tertulis maupun tidak, disemua perusahaan kecil maupun lingkup besar juga pasti menerapkan hal yang sama. Apakah ada orang yang tidak menerapkan kedisiplinan? Jawabnya ada, namun terlihat dari pola hidup yang tidak seimbang, akan terlihat dari sikap dan perilaku yang berantakan tidak tertata. Kedisiplinan terhadap diri sendiri juga perlu dilakukan untuk menunjukkan bahwa kita adalah orang yang disiplin, maka lakukanlah dimulai dari diri sendiri.

“Sikap dan perilaku disiplin ini tidak hanya dilakukan di satu tempat saja, melainkan juga diterapkan atau dilakukan diberbagai tempat, mengapa harus dilakukan semua tempat? Karena dengan menjalankan kedisiplinan disemua tempat membuat suasana yang tercipta dari kedisiplinan akan lebih nyaman dan kondusif, apakah yang terjadi bila tidak menerapkan kedisiplinan? Maka akan terjadi keributan, kegaduhan, keributan dan masih banyak lagi.” (Musbikin dan Rizal 2021:7)

Menurut Syamsir dan Saputra (2022:86,87) menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang dikemukakan oleh Hasibuan, adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai.
- b. Teladan pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa dan kesejahteraan, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/instansi dan pekerjaannya.
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
- e. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan diperusahaan.
- f. Sanksi, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

- g. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Pada dasarnya semua manusia memiliki sifat yang baik sejak lahir, namun semua bisa saja berubah atau berganti seiring berjalannya waktu, dan lingkungan tempat bertumbuh menjadi pengaruh terbesar yang dapat merubah sifat dan karakter seseorang. Seperti pepatah yang mengatakan bahwa jika kita bermain atau bergaul dengan penjual minyak wangi kita pun juga akan ikut wangi, begitu pula dengan pergaulan yang dapat merubah sifat dan karakter seseorang, bila kita bergaul ditempat yang salah, maka karakter atau sifat yang terbentuk kemungkinan akan menjadi ikut salah, menyesuaikan lingkungan yang ada.

Menurut Sumardi (2022: 339) menyatakan tentang “apa keuntungan dari kedisiplinan dan resiko dari ketidak disiplin, kerugiannya jika tidak disiplin adalah sebagai contoh, orang yang sudah tahu merokok itu dilarang, namun tetap melakukannya, maka dampak negatif seperti penyakit akibat rokok diderita orang tersebut, sedangkan keuntungan bagi yang menjalankan kedisiplinan adalah seorang penulis yang tidak berbakat, namun dengan kedisiplinan menulis disetiap momen yang dia miliki membuat menulis menjadi sebuah kebiasaan dan kebutuhan, hingga akhirnya menjadi handal sebagai penulis.”

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas telah dicapai. Dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini biasanya terbagi menjadi dua sifat yaitu, kinerja yang baik dan buruk. Kinerja yang baik akan menghasilkan kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menghasilkan kerja yang tidak maksimal, bahkan jauh dari apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:5) “kinerja atau *performance*, meruapakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap menjalankan tugas/ pekerjaannya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan semua kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya dalam setiap menjalankan tugasnya.”

Terdapat istilah yang serupa dengan kinerja yaitu, prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *effort*, inisiatif, potensi kerja, dan loyalitas, istilah kata tersebut memiliki

arti yang sama dengan kinerja. Istilah kata itu dapat digunakan menyesuaikan konteks yang dibahas. Didalam penelitian ini menggunakan kata kinerja, karna dinilai lebih tepat untuk digunakan dalam penelitian ini mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Fathorrahman (2023:7) “kinerja dapat menghasilkan kepuasan kerja dikarenakan beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- Faktor psikologis : meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, dan keterampilan.
- Faktor social : misalnya, interaksi sosial baik antara sesama karyawan, interaksi dengan atasan langsung atau tidak langsung.
- Faktor fisik : misalnya, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan.
- Faktor finansial : misalnya, sistem dan besarnya gaji/upah, dan macam-macam tunjangan, serta promosi.”

Kinerja memiliki proses, karena kinerja merupakan kegiatan yang menghasilkan kepuasan kerja, maka dari itu proses terjadinya kinerja juga menjadi perhatian bagi perusahaan. Terdapat 4 langkah proses terjadinya manajemen kinerja yaitu, perencanaan kerja (*planning*), penelaahan, evaluasi kinerja, tindakan korektif dan adaptif



**Gambar 2.1 Proses Manajemen Kinerja**

Sumber: <https://bkpsdm.lebongkab.go.id/artikel/348-manajemen-kinerja>

Dari gambar tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya kinerja, dimulai dengan membuat rencana kerja, apa yang akan dikerjakan, apa saja tugas dan tanggung

jawabnya, pelakunya adalah karyawan itu sendiri, kemudian dilanjut dengan penelaahan kinerja, menilai dan mengamati proses jalannya pekerjaan, biasanya dilakukan oleh *supervisor, leader*, kepala toko atau penanggung jawab toko, selanjutnya evaluasi kerja, dimana kegiatan ini merupakan bagaimana mengetahui letak kesalahan atau menyimpangnya kegiatan kerja dari yang seharusnya.

Evaluasi ini dilakukan untuk memperbaiki sikap atau perilaku kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Evaluasi ini bisa berupa himbauan ataupun memberi sanksi, biasanya dilakukan oleh pimpinan setempat atau HRD. Selanjutnya terdapat tindakan korektif dan adaptif, ditahap ini bisa dibilang sebagai penilaian apakah kinerja pekerja masih bisa diperbaiki atau harus mengganti dengan perkerja yang lebih berkompeten menyesuaikan ketentuan perusahaan.

Dari penilaian kinerja ini terdapat 3 hal penting yang harus diperhatikan menurut Hery (2021:95), yaitu:

1. *Timing*

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kalender, bukan jam. Seorang manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan kepada karyawan tersebut. Pertama saat perencanaan kerja, kedua saat memberi penilaian kinerja, dalam kedua priode tersebut manajer harus melatih karyawan setiap hari.

2. *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya, sampai benar-benar mengetahui apa sebenarnya pekerjaan tersebut dan apa saja tanggung jawabnya, apabila awal tahun masih belum jelas, maka harus dilakukan perumusan ulang tentang bagaimana cara agar dapat mengerti dan memahaminya, sebelum melakukan penilaian.

3. *Consistency*

Proses penilaian efektif terkait langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat pada *mission statement*.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:13,14) menyatakan mengenai unsur-unsur pelaksanaan dalam evaluasi prestasi kerja, yaitu:

1. Kuantitas dan kualitas kerja

2. Hubungan kerjasama
3. Kepribadian
4. Kepandaian yang beraneka ragam
5. Kepemimpinan
6. Pengetahuan pekerjaan
7. Kehadiran
8. Ketangguhan
9. Inisiatif
10. Sikap

### **2.1.5 Perusahaan**

Perusahaan merupakan suatu instansi atau organisasi yang berjalan dengan tujuan keuntungan, dimana didalamnya terdapat pekerja atau karyawan yang bekerja sesuai ketentuan dan arahan yang ditetapkan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan efektif. Menurut Utomo (2019:21) “perusahaan merupakan sebagai kumpulan kontak antar pihak-pihak yang saling berkepetingan didalamnya.”

Pihak yang dimaksud dalam kutipan ialah karyawan, para investor, dan kerja sama lainnya yang dilakukan perusahaan yang tentunya bertujuan untuk kemajuan atau keuntungan perusahaan itu sendiri. Perusahaan juga merupakan tempat atau wadah para karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang diberikan perusahaan itu sendiri. Apabila dikatakan perusahaan biasanya dalam lingkup besar, terdiri dari beberapa bagian, dan beberapa karyawan atau tenaga kerja, apabila lingkungannya lebih kecil dan tidak dibagi perbagian atau semua menjadi satu biasanya itu bukan perusahaan.

Perusahaan terdiri dari 2 hubungan, yaitu hubungan eksternal dan internal. hubungan eksternal sebuah perusahaan adalah semua yang bekerja sama dengan perusahaan namun berada diluar lingkup perusahaan, seperti bank yang bekerja sama dalam sistem penggajian, masyarakat sekitar perusahaan, dan masih banyak lagi. hubungan internal perusahaan adalah karyawan atau pekerja, investor, dan pemegang saham.

Didalam perusahaan terdapat nilai perusahaan atau bisa dikatakan perusahaan memiliki nilai, menurut Indrarini (2019: 15,16) “nilai perusahaan merupakan nilai kolektif investor tentang kinerja suatu perusahaan, baik kinerja saat ini maupun proyeksi masa depan. Nilai perusahaan sering dikaitkan dengan harga saham, yang pengukuran dan perkembangannya mengikuti harga saham yang ada dibursa, semakin besar harga saham, maka semakin besar kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Pengukuran nilai perusahaan dapat dilakukan dengan rasio penilaian dan rasio pasar. Rasio penilaian merupakan ukuran kinerja yang paling menyeluruh untuk suatu perusahaan terdiri atas:

1. Price to book value (PBV): perbandingan harga saham dan nilai buku saham.
2. Market to book ratio (MBR): perbandingan antara harga pasar saham dengan nilai buku saham.
3. Market to book assets ratio: perbandingan antara nilai pasar asset dengan nilai buku asset, atau ekspektasi pasar tentang nilai dari peluang investasi dan pertumbuhan perusahaan.
4. Market value of ekuality (MVE): nilai pasar ekuitas perusahaan menurut penilaian para pelaku pasar.
5. Enterprise value (EV): nilai kapitalisasi market yang dihitung sebagai nilai kapitalisasi pasar ditambah total kewajiban ditambah minority interest dan saham preferen dikurang dengan total kas ekuivalen kas.
6. Price earnings ratio (PER): harga yang dibayar oleh pembeli, apabila perusahaan itu dijual.
7. Tobin’s Q: nilai pasar dari suatu perusahaan dengan membandingkan nilai pasar suatu perusahaan yang terdaftar dipasar keuangan dengan nilai penggantian asset perusahaan.”

Hampir disemua perusahaan pasti menerakan yang namanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, yang dimana hak ini bisa berupa kompensasi atau reward dan kewajiban ini bisa diartikan kedisiplinan akan tanggung jawab kerja yang telah dipercayakan oleh perusahaan kepada karyawannya, dan dianggap mampu untuk melakukannya atau berkompeten.

Menurut hajati, dkk (2020:462) “TAP MPR No. IX/MPR/2001 pasal 5 huruf K menyebutkan bahwa prinsip-prinsip pembaruan agrarian meliputi juga : menyupayakan keseimbangan hak dan kewajiban negara, pemerintah, masyarakat dan individu. Dalam prinsip ini terkandung asas yang sangat mendasar, yakni asas keseimbangan hak dan kewajiban, baik hak dan kewajiban negara terhadap warga negaranya, maupun hak dan kewajiban tiap individu sebagai bagian dari masyarakat terhadap negara.”

Didalam undang-undang juga terdapat pasal yang mengatur mengenai keseimbangan hak dan kewajiban, bila diterapkan didalam perusahaan dengan cara yang benar, maka akan menghasilkan kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Sebaliknya jika hak dan kewajiban tidak dilakukan secara seimbang, maka yang akan dirasakan oleh karyawan adalah hasil kerja yang tidak maksimal, gairah akan pekerjaan yang tidak dirasakan oleh karyawan, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan tidak dijalankan dengan baik. Hal yang sama dirasakan perusahaan bila hak dan kewajiban tidak dijalankan secara seimbang, yaitu tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien, perusahaan juga akan mengalami kerugian dari karyawan yang tidak bekerja secara maksimal.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia atau dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, namun memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan masih banyak yang lainnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pratama (2020) merupakan peneliti yang membahas mengenai “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia wilayah Ciputat”. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan operasional PT. Pos Indonesia sebanyak 50 orang dan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil uji hipotesis populasi menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,5%, sisanya dipengaruhi faktor lainnya. Hasil uji simultan dan hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jalil (2019) merupakan peneliti yang meneliti dan membahas tentang “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara”. Jumlah responden yaitu seluruh karyawan sekitar 100 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

koefisien determinasi menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 52,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji simultan dan hasil uji parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jufrizen (2018) merupakan peneliti yang melakukan penelitian mengenai “Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian dilakukan pada PT. Razza Prima Trafoyang, dengan jumlah responden 68 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji simultan/serempak menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menyatakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berikut merupakan persamaannya,  $Kinerja = 10.316 + 0,177X_1 + 0,318 X_2 + 0,217X_3$ . Hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 53% sisanya 47% adalah pengaruh diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

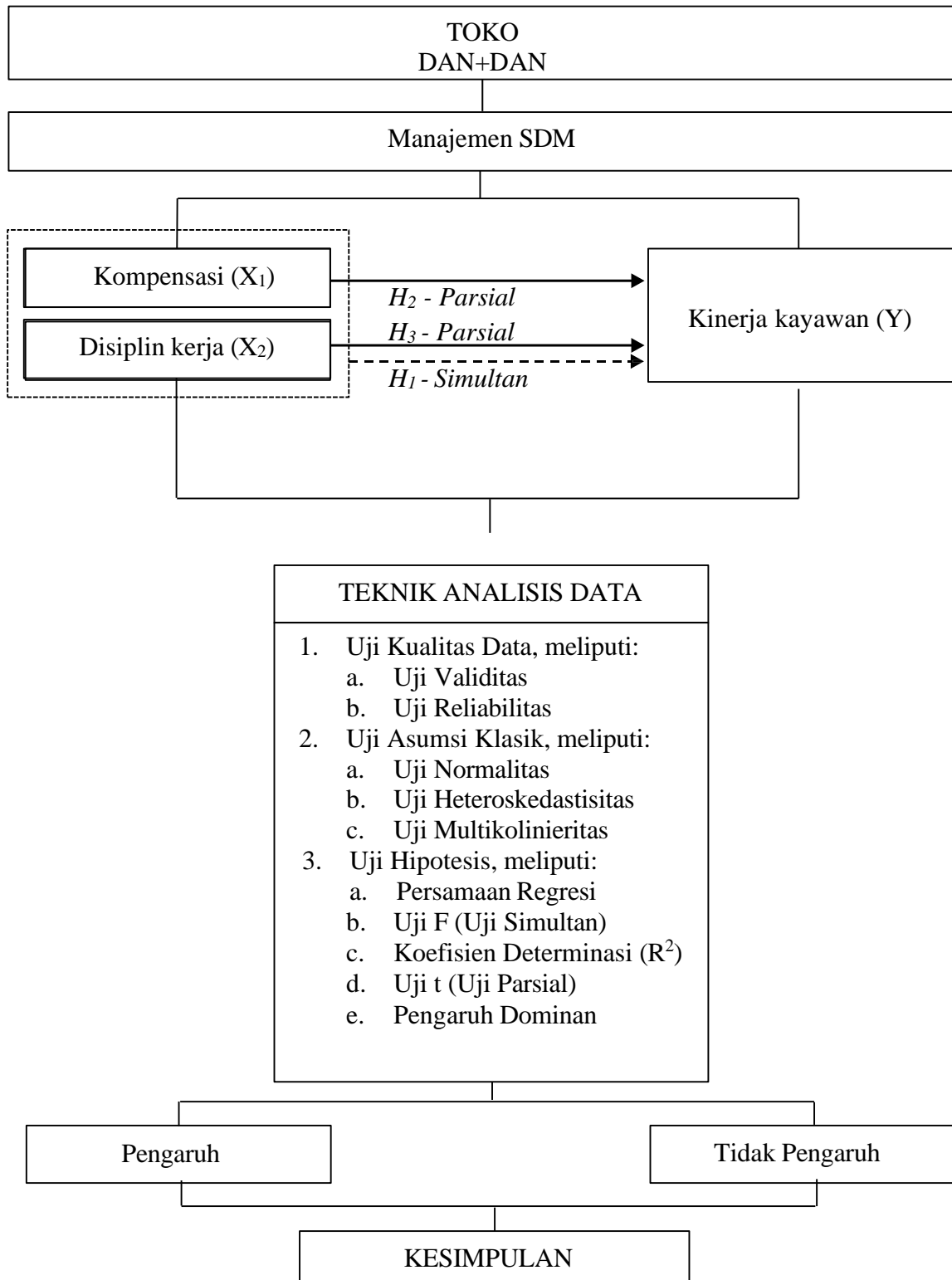
PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Pratama (2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat	Kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi adalah 92,5%</li> <li>2. Uji F, semua variabel X nya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y</li> <li>3. Uji T, semua variabel X nay berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y</li> </ol>

Jalil (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara	Kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi adalah 52,2%</li> <li>2. Uji F dan Uji T, sama- sama semua variabel X nya berpengaruh signifikan terhadap variabel Y</li> </ol>
Jufrizen (2018)	Peran motivasi kerja sebagai moderasi Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada	Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi adalah 53%</li> <li>2. Uji F, variabel X nya sama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Y</li> <li>3. Uji T, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y</li> </ol>

Sumber: kampus terkait

### 2.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur pemikiran dalam menghubungkan tiap permasalahan atau tiap konsep pembahasan untuk memberi gambaran atau arahan terkait pembahasan. Kerangka konseptual dibuat untuk menghubungkan dan menjelaskan secara rinci atau detail tentang suatu topik permasalahan yang akan dibahas. Kerangka konseptual merupakan salah satu jenis dari kerangka berfikir yang memiliki fungsi untuk memudahkan kita selaku peneliti, penulis dan pembaca dalam memahami isi dari masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:



## 2.4 Hipotesis

Menyesuaikan dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara simultan kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Indah Lestari.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , berarti secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Indah Lestari.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Indah Lestari.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Lestari.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Indah Lestari.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Indah Lestari.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Indah Lestari tepatnya di toko Dan+Dan pada bulan Mei 2023 sampai dengan juli 2023 sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal												
2	Pengajuan izin penelitian												
3	Persiapan instrumen penelitian												
4	Pengumpulan data												
5	Pengolahan data												
6	Analisis dan evaluasi												
7	Penulisan laporan												
8	Seminar hasil penelitian												

Sumber : Rencana Penelitian (2023)

### 3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei adalah untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory or confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional, dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Banyak para ahli yang telah mengartikan populasi, salah satunya adalah Reflin, dkk (2021:5) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Orang yang menjadi subjek penelitian disebut juga unit penelitian atau satuan pengamatan dan banyaknya orang yang menjadi subjek penelitian disebut juga ukuran populasi atau besar populasi yang biasanya dilambangkan dengan N”

Populasi juga dapat dikatakan sekumpulan jumlah dari sampel, atau keseluruhan jumlah sampel. Pentingnya populasi dalam sebuah penelitian, karena populasi ini nantinya akan menjadi objek utama dalam penelitian ini, diibaratkan dalam sebuah tubuh, populasi adalah jantungnya, bila penelitian tidak ada objek yang diteliti seperti berkendara tanpa arah.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian operasional PT. Sumber Indah Lestari atau toko Dan+Dan, terdapat sudah lebih dari 200 toko Dan+Dan yang tersebar di JaBoDeTaBek dan Serang dengan jumlah sekitar 800 orang karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak para ahli yang mengartikan kata sampel dalam penelitian, salah satunya adalah menurut Reflin (2021:11) menyatakan bahwa :

“ Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki 2 makna yaitu, (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel dan (2) sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi). Artinya besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasi.” Dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa sampel dan populasi merupakan satu kesatuan, sampel merupakan unit terkecilnya, sedangkan populasi keseluruhan jumlah sampel.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah sekitar 41 orang karyawan toko Dan+Dan yang ada di wilayah kota Depok. Menurut Roflin (2021:53)

menyatakan bahwa, “teknik *Quota sampling* adalah metode pengambilan sampel yang mengambil jumlah unit sampel sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti.” Teknik ini dilengkapi dengan ketentuan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Tingkat Pendidikan
4. Pengalaman Kerja (seberapa lama bekerja di toko Dan+Dan)

Dengan pengambilan data sampel ini dapat membantu penulis dalam melakukan perhitungan statistic untuk menentukan hubungan kedua variable yang akan diteliti.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah sebuah proses yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian. Menurut Mukhtazar (2020:73) menyatakan bahwa, “salah satu komponen yang penting dalam penelitian adalah proses peneliti dalam pengumpulan data. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analisis menjadi sulit, selain itu hasil dan kesimpulan yang didapat pun ikut menjadi rancu, apabila pengumpulan data yang dilakukan tidak benar.”

Dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa teknik pengumpulan data wajib dilakukan secara benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak boleh jika dilakukan secara sembarangnya, karna hasil dari teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sembarangan adalah kekliruan dan kesalahan.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi ataupun cara yang dipakai oleh peneliti guna mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Juga data sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber datanya dimana biasanya data tersebut dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Berikut ini teknik atau cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut :

1) Kuisisioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

2) Interview (Wawancara)

Selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan teknik interview (wawancara). Hal ini penulis lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam dan lain sebagainya. Adapun bentuk interview yang penulis lakukan adalah interview terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

3) Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

### **3.5 Definisi Oprasional Variabel**

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*).

### 3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang penulis defenisikan sebagai berikut:

#### A. Kompensasi ( $X_1$ )

Menurut Winata (2022:16), “kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran, serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya”.

Menurut Sinambela (2021: 222) Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yang pertama ada kompensasi finansial dan non finansial.

##### a) Kompensasi finansial

Berdasarkan pemberiannya kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu:

- Kompensasi langsung seperti, gaji, upah, dan insentif yang diperoleh secara langsung oleh karyawan.
- kompensasi tidak langsung seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, cuti dihari raya, cuti melahirkan, fasilitas kantor, dan masih banyak lagi, yang pada intinya bukan berupa nominal uang melainkan perlengkapan kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk kesejahteraan karyawan.

##### b) Kompensasi non finansial

Kompensasi yang sifatnya *non-material* atau tidak berhubungan dengan uang, melainkan dengan psikologis karyawan, seperti memberi rasa aman, nyaman senang saat bekerja, contohnya memberi lokasi dan jam kerja yang fleksible, yang tentunya bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan.

## B. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Menurut Octavia (2020:88) “Disiplin dapat diartikan sebagai taat, patuh dan rajin, sedangkan pengertian kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu”.

Sikap dan sifat kedisiplinan harus dijalankan atau dilakukan dimanapun dan kapanpun kita berada, karena dengan adanya kedisiplinan, semua yang dikerjakan menjadi lebih rapih dan tertata, namun sebaliknya bila kedisiplinan dilalaikan, maka semua yang dihasilkan akan lebih berantakan, dan membuat sulit kita nantinya karena tidak tertata rapih. Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa betapa pentingnya sifat dan sikap disiplin dalam sebuah perusahaan maupun kehidupan sehari-hari.

Menurut Sitorus (2020:28,29) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat pada aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam bekerja.
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, hal ini dapat ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan

### 3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:5) “kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap menjalankan tugas/ pekerjaannya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan semua kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya

diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya dalam setiap menjalankan tugasnya.”

Menurut Fathorrahman (2023:7) “kinerja dapat menghasilkan kepuasan kerja dikarenakan beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- Faktor psikologis : meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, dan keterampilan.
- Faktor sosial : misalnya, interaksi sosial baik antara sesama karyawan, interaksi dengan atasan langsung atau tidak langsung.
- Faktor fisik : misalnya, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan.
- Faktor finansial : misalnya, sistem dan besarnya gaji/upah, dan macam - macam tunjangan, serta promosi.”

Agar lebih memudahkan dalam dipahami dan dimengerti tentang variabel yang dijelaskan pembahasan diatas, berikut merupakan tabel rangkuman atau ringkasan dari indikator disetiap variabelnya:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Menurut Winata (2022:16) “kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran, serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi langsung:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus</li> <li>2. Gaji/upah</li> <li>3. Insentif</li> </ol> </li> <li>• Kompensasi tidak langsung:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan</li> <li>2. Fasilitas</li> </ol> </li> </ul>	Skala Likert
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Octavia (2020:88) “Disiplin dapat diartikan sebagai taat, patuh dan rajin,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aturan Waktu</li> <li>2. Cara Berpakaian</li> <li>3. Aturan prilaku</li> <li>4. Aturan perusahaan</li> </ol>	Skala Likert

	sedangkan pengertian kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu”.	lainnya	
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:5) “kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap menjalankan tugas/ pekerjaannya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan semua kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, <i>skill</i> , dan <i>attitude</i> -nya dalam setiap menjalankan tugasnya”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor psikologis</li> <li>2. Faktor sosial</li> <li>3. Faktor fisik</li> <li>4. Faktor finansial</li> </ol>	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2023)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengolah data menjadi sebuah informasi. Teknik analisis data memiliki dua sifat, yang pertama data kualitatif yang berisikan pembahasan penelitian secara deskriptif (*non numeric*), tidak terstruktur, biasanya berupa kata-kata, sedangkan data kuantitatif adalah yang berisi angka terdata (*numeric*), terstruktur, biasanya menggunakan analisis statistic.

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang

akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran**

Dalam penelitian kali ini peneliti akan menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, adapun penilaiannya akan menggunakan skala likert yang dimana setiap jawaban instrumennya dibagi menjadi 5 tingkatan dari yang sangat positif hingga ke yang negatif, yang berisikan kata-kata sebagai berikut:

- a) Sangat setuju (skor 5)
- b) Setuju (skor 4)
- c) Ragu-ragu (skor 3)
- d) Tidak setuju (skor 2)
- e) Sangat tidak setuju (skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

**Tabel 3.3 Angka Penafsiran**

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : hasil penelitian 2022 (data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

### 3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3)..... (Xn) dengan satu variabel terikat. Guna menguji

pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	Variabel terikat (kinerja karyawan)
a	=	Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b <sub>1</sub> ...b <sub>3</sub>	=	Koefisien regresi (konstanta) X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	=	Kompensasi
X <sub>2</sub>	=	Disiplin Kerja
e	=	Standar erorr

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Metode yang dapat digunakan adalah metode *enter*, *stepwise*, *backward*, serta *forward* (Situmorang, dkk, 2013:109-127). Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode *enter*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

### 3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 1) Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan menyatakan bahwa: "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment*", adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

rhitung= Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika rhitung > 0,3.

### 2) Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i$  = Jumlah variabel skor setiap item
- $S_t$  = Varians total
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas.

Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan studentized delete residual nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel Coefficients hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $< 0,1$  atau VIF  $> 5$ .

#### 3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

##### 1) Uji Serempak/ Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

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

Keterangan :

- $F_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung
- $R^2$  = Nilai koefisien korelasi ganda
- $k$  = Jumlah variabel bebas
- $n$  = Jumlah sampel

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil

perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$  ; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $H_a: \beta_i \neq 0$  ; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan:

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

### 3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a.  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b.  $H_a$  : minimal satu  $\beta_i \neq 0$  dimana  $i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Perusahaan**

Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail. Sebagai salah satu anak perusahaan dari Alfa Group, Dan+Dan lebih berfokus pada health and beauty seperti suplemen kesehatan, kosmetik dan sebagainya. toko Dan+Dan pertama kali hadir dan buka pada tahun 2013 tepatnya di kota Wisata Cibubur.

Sejak itu Dan+Dan bergerak dengan sangat cepat dalam pengembangannya, sudah buka toko di JaBoDeTaBek, Serang, dan masih banyak lagi. Pada tahun 2020, Dan+Dan sudah memiliki lebih dari 200 toko cabang yang menawarkan lebih dari 10.000 varian produk yang tersedia di toko Dan+Dan itu sendiri yang tersebar diberbagai daerah.

Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari) ini didirikan oleh ibu Vania. Beliau ingin menawarkan sesuatu yang berbeda dalam toko-tokonya, yaitu bukan hanya sekedar jualan produk, tetapi pengalaman yang dapat diperoleh konsumen saat berkunjung untuk belanja ke toko Dan+Dan. Oleh karna itu Dan+Dan juga sering mengadakan beauty class, makeup review, dan masih banyak acara lainnya, agar konsumen yang datang tidak hanya berbelanja melainkan juga bisa belajar mengenai produk baru dan cara pemakaiannya. Beliau sendiri adalah germaphobe (fobia terhadap kotor), ia merasa personal hygiene (kebersihan pribadi) adalah hal yang sangat penting dan ingin mengingatkan kebersihan di Indonesia secara keseluruhan. Karena hal tersebut ibu Vania membuat tagline Dan+Dan, yaitu “Fun, Health, and Beauty”, atau yang dapat diartikan bukan hanya sekedar jaga kesehatan, namun menjaga kesehatan dan kebersihan juga bisa menyenangkan (fun), dan juga pastinya apabila menjaga kesehatan dan kebersihan secara keseluruhan akan membuat penampilan kita menjadi lebih cantik dan menarik.

Dalam penelitian kali ini penulis memperoleh data dari 10 toko diwilayah kota Depok target pencapaian diawal tahun 2022 dibulan Januari dan Februari mencapai target hingga 100% lebih, namun dibulan Maret hingga Agustus mengalami penurunan hingga tidak mencapai target dengan berada di 90% pencapaian, setelah itu dibulan September hingga bulan Desember mengalami kenaikan hingga kembali menjadi 100% bahkan lebih dari target yang ditentukan.

Toko Dan+Dan ini sendiri memiliki tim operasional yang terdiri dari bagian kepala toko dan pramuniaga. Pramuniaga bertugas untuk melayani konsumen secara langsung dan membantu memenuhi kebutuhan konsumen, sedangkan kepala toko sendiri bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang ada ditoko berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Toko Dan+Dan identik dengan warna biru dan orange yang dapat diartikan sebagai kenyamanan dan keberanian, nyaman saat konsumen berkunjung ke toko Dan+Dan dan keberanian akan menerapkan kesehatan dan kebersihan dalam kehidupan sehari-hari. Makna dari pengambilan nama “Dan+Dan” adalah selain nama yang mudah diingat dan bagi kaum hawa yang sangat identik dengan kegiatan menghias wajah atau yang dikenal dengan istilah dandan, sehingga mampu menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan wanita, juga setiap toko Dan+Dan terdapat fasilitas meja rias lengkap dengan cermin dan berbagai jenis kosmetik mulai dari foundation, bedak padat, lipstik, maskara, eyeliner, pensil alis, sampai parfum berbagai merek pun tersedia, pelanggan dapat mencoba semua produk make up yang tersedia dimeja rias tanpa dipungut biaya. Dengan tujuan sebagai daya tarik dan ciri khas toko Dan+Dan untuk menarik minat para pelanggan.

Dihampir semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya, sama halnya dengan toko Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari) yang memiliki visi dan misinya tersendiri, berikut merupakan visi dan misi yang ada di toko Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari):

Visi : Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen tentang kesehatan, kebugaran, dan kecantikan. Dengan

menyediakan produk dan pelayanan yang terpercaya serta mampu bersaing secara global.

Misi : 1. Memberikan pelayanan yang berkualitas kepada seluruh pelanggan yang berintikan pembeli akhir.

2. Meningkatkan kompetensi dan integritas SDM sebagai asset utama perusahaan.

3. Menjaga keunggulan dibidang teknologi kesehatan dan kecantikan, sehingga mampu menyediakan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

4. Meningkatkan kerja sama dalam organisasi yang solid dan didukung leadership yang tinggi.

5. Perbaikan dan pembelajaran yang berkesinambungan disegala aspek untuk dilaksanakan secara tepat dan cepat.

#### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Pada bab ini akan membahas mengenai data yang diperoleh dari penelitian. Sampel penelitian merupakan karyawan operasional toko Dan+Dan dengan jumlah 41 orang, dan secara keseluruhan dijadikan sampel dalam penelitian. Karakteristik responden merupakan karakteristik yang digunakan dalam penelitian.

Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan mengetahui demografi responden kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini karyawan operasional toko Dan+Dan.

Dibawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapannya dengan mengetahui karakteristik tersebut maka, dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga, akan menjadi lebih jelas nantinya.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	26,8%
	Perempuan	30	73,2%
Jumlah		41	100%
Usia	> 20 tahun	6	14,6%
	20-30 tahun	33	80,5%
	>30 tahun	2	4,9%
Jumlah		41	100%
Pendidikan	SMA/SMK	36	87,8%
	Diploma	1	2,4%
	Sarjana	4	9,8%
	Lainnya	0	0
Jumlah		41	100%
Pengalaman Kerja	< 1 tahun	12	29,3%
	1 - 5 tahun	17	41,4%
	> 5 tahun	12	29,3%
Jumlah		41	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan toko Dan+Dan diwilayah kota Depok didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 73,2% dan 26,8% untuk jumlah jenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dikarenakan fokus dari toko Dan+Dan adalah dibidang kesehatan dan kecantikan yang diumumnya dikuasai oleh perempuan.

Dari segi usia dapat diketahui bahwa rata-rata usia pekerja di toko Dan+Dan adalah dikisaran 20 sampai 30 tahun dengan jumlah 80,5%, 14,6% untuk usia dibawah 20 tahun, serta hanya 4,9% jumlah untuk usia diatas 30 tahun. Untuk usia yang diatas 30 tahun merupakan jabatan kepala toko atau penanggung jawab toko, usia dikisaran 20-30 tahun merupakan pekerja atau karyawan senior, dan usia dibawah 20 tahun karyawan junior atau biasanya karyawan training.

Terlihat dari pendidikan banyak yang menjadi karyawan di toko Dan+Dan memiliki tingkat pendidikan setara SMA (Sekolah Menengah Atas) atau SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dengan jumlah 87,8% dari total 41 orang responden yang ada dalam penelitian. Tidak hanya tingkatan pendidikan setara dengan SMA atau SMK, tetapi juga ada tingkatan diploma dengan jumlah 2,4% dan sarjana sebanyak 9,8% dari jumlah keseluruhan responden.

Dan bagian akhir dari tabel dapat dilihat karakteristik responden melalui pengalaman kerja selama menjadi karyawan khususnya operasional di toko Dan+Dan. Dimulai dari pengalaman kerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 29,3%. Jumlah yang sama dengan pekerja yang lebih dari 5 tahun yaitu 29,3%, dan pengalaman kerja kisaran 1 sampai 5 tahun berjumlah 41,4%.

#### **4.1.3 Tanggapan Responden**

Dalam melakukan penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuisioner harus benar-benar diperhatikan keabsahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 41 orang karyawan toko Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari) wilayah kota Depok, dibawah ini disajikan deskripsi tabel tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel yang diteliti sebagai berikut :

##### **1. Kompensasi (X1)**

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kompensasi, sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi**

N O	INDIKATOR	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Kesesuaian bonus yang diterima	-	0%	2	4.9%	2	4.9%	31	75.6%	6	14.6%	164	4
2.	Senang saat mendapat bonus secara rutin	1	2.4%	6	14.6%	-	0%	26	63.4%	8	19.5%	157	3.82
3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja	1	2.4%	6	14.6%	-	0%	25	61%	9	22%	158	3.85
4.	Gaji yang diterima sesuai harapan	-	0%	4	9.8%	-	0%	26	63.4%	11	26.8%	167	4.07
5.	Gaji keseluruhan sesuai dengan beban kerja	-	0%	5	12.2%	-	0%	30	73.2%	6	14.6%	160	3.90
6.	Perbedaan gaji yang sesuai antar bagian	-	0%	7	17.1%	-	0%	32	78%	2	4.9%	152	3.70
7.	Insentif yang diterima sesuai harapan	1	2.4%	6	14.6%	-	0%	29	70.7%	5	12.2%	154	3.75
8.	Memperoleh penghasilan besar dari perusahaan	1	2.4%	9	22%	1	2.4%	27	65.9%	3	7.3%	145	3.53
9.	Semangat bekerja karena adanya insentif dari perusahaan	-	0%	5	12.2%	-	0%	30	73.2%	6	14.6%	160	3.90
10.	Puas dengan tunjangan transport yang diberikan	1	2.4%	5	12.2%	-	0%	31	75.6%	4	9.8%	155	3.78
11.	Merasa aman dengan jaminan sosial yang diberikan	1	2.4%	5	12.2%	-	0%	31	75.6%	4	9.8%	155	3.78
12.	tunjangan hari raya yang sesuai dengan harapan	-	0%	2	4.9%	-	0%	29	70.7%	10	24.4%	170	4.14
13.	Fasilitas toko yang memadai	-	0%	5	12.2%	-	0%	29	70.7%	7	17.1%	161	3.92
14.	Lokasi kerja yang dekat dengan domisili	-	0%	1	2.4%	5	12.2%	27	65.9%	8	19.5%	165	4.02
Rata-Rata		0.4	1%	4.8	12%	0.6	1.4%	28.8	70%	6.3	15.5%	159	3.86

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan reponden dalam variabel kompensasi indikator pertama yaitu mengenai bonus yang diterima oleh karyawan sebanyak 75,6% menyatakan setuju, 14,6% menyatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4. Hal ini dapat dikatakan bahwa bonus yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada indikator kedua dalam variabel kompensasi yaitu, bonus yang diberikan setiap bulannya. Sebanyak 63,4% menyatakan setuju, 19,5% sangat setuju, 14,6% dan 2,4% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan angka penafsiran sebesar 3,82. Dapat diartikan bahwa bonus yang rutin diberikan setiap bulannya mempengaruhi kinerja karyawan dengan banyaknya jawaban setuju dengan pernyataan.

Pada indikator ketiga dalam tabel 4.2 mengenai tanggapan responden pada variabel kompensasi menyatakan sebesar, 61% setuju, 22% sangat setuju, 14,6% tidak setuju, dan 2,4% sangat tidak setuju, serta dengan angka penafsiran 3,85. Dari hasil tanggapan responden diatas menyatakan bahwa sebagian besar menyetujui bahwa pemberian bonus sudah seimbang dengan waktu kerja dan mempengaruhi kinerja.

Tanggapan responden pada indikator keempat dalam variabel pertama kompensasi yaitu gaji yang diterima sesuai dengan harapan. Sebanyak 63,4% menyatakan setuju, 26,8% sangat setuju, dan hanya sebesar 9,8% yang tidak menyetujui, dengan angka penafsiran 4,07. Hal ini dapat dikatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai harapan dan mempengaruhi kinerja.

Indikator kelima dari tabel 4.2 tanggapan responden pada variabel kompensasi yaitu, gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja. Sebanyak 73,2% mengatakan setuju, 14,6% sangat setuju, dan 12,2% tidak setuju, dengan angka penafsiran sebesar 3,90. Dapat diartikan jawaban didominasi dengan setuju, bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja mempengaruhi.

Indikator keenam yaitu perbedaan gaji antar bagiannya pada toko Dan+Dan sudah sesuai, dan kesesuaian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan 78% mengatakan setuju, 4,9% sangat setuju, dan hanya 17,1% yang tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,70.

Indikator ketujuh dalam tabel tanggapan responden 4.2 yaitu, insentif yang diberikan sudah sesuai harapan. Sebesar 70,7% mengatakan setuju, 12,2% sangat setuju, 14,6% dan 2,4% tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,75. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan harapan mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kedelapan yaitu, dapat dikatakan memperoleh penghasilan besar dengan bekerja di toko Dan+Dan. Sebesar 65,9% setuju dan 7,3% sangat setuju, 2,4% ragu-ragu, 22% tidak setuju dan 2,4% sangat tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,53. Dapat diartikan bahwa indikator keenam dalam tabel 4.2 ini mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan.

Pada indikator kesembilan yaitu, semangat kerja meningkat bila mendapatkan insentif. Sebesar 73,2% menjawab setuju, 14,6% sangat setuju, dan hanya 12,2% yang menjawab tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,90. Hal ini membuktikan bahwa insentif dapat meningkatkan semangat kerja.

Pada indikator kesepuluh dalam tabel variabel kompensasi yaitu, rasa puas karyawan terhadap tunjangan transport yang diberikan. Sebanyak 75,6% memilih setuju, 9,8% sangat setuju, 12,2% dan 2,4% memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,78. Hal ini bahwa rasa puas karyawan terhadap tunjangan transport yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kesebelas yaitu, merasa aman dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sebesar 75,6% setuju, 9,8% sangat setuju, 12,2% tidak setuju dan 2,4% sangat tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,78. Dari hasil diatas mengatakan bahwa keamanan karyawan yang didapat dari jaminan sosial yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kedua belas merupakan tunjangan hari raya. Sebesar 70,7% setuju, 24,4% sangat setuju, dan sisanya hanya 4,9% yang tidak setuju, dengan angka penafsiran 4,14. Dengan jawaban yang didominasi oleh jawaban setuju dapat diartikan bahwa tunjangan hari raya mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan.

Indikator ketiga belas yaitu, fasilitas toko yang memadai. Sebanyak 70,7% menjawab setuju, 17,1% sangat setuju, dan hanya sebesar 12,2% tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,92. Hal ini menyatakan bahwa fasilitas toko yang memadai mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada indikator terakhir yaitu, lokasi kerja yang tidak jauh dari domisili atau tempat tinggal karyawan. Sebanyak 65,9% menyatakan setuju, 19,5% sangat setuju, 12,2% masih ragu, dan 2,4% tidak setuju, dengan angka penafsiran 4,02. Hal ini dapat diartikan bahwa lokasi kerja karyawan yang dekat dengan tempat tinggal berpengaruh

dengan kinerja karyawan. Selanjutnya secara total keseluruhan rata-rata responden memilih setuju sebesar 70% dan 15,5% sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi turut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan khususnya divisi operasional toko Dan+Dan.

## 2. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Disiplin Kerja, sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja**

NO	INDIKATOR	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Tidak keberatan dengan jam kerja lebih awal	-	0%	6	14.6%	-	0%	27	65.9%	8	19.5%	160	3.90
2.	Tidak keberatan dengan aturan shifting	-	0%	-	0%	2	4.9%	31	75.6%	8	19.5%	170	4.14
3.	Jam kerja yang sesuai normative	-	0%	-	0%	3	7.3%	23	56.1%	15	36.6%	176	4.29
4.	Ketidaknyamanan dengan atribut yang harus digunakan saat operasional	-	0%	-	0%	-	0%	20	48.8%	21	51.2%	185	4.51
5.	Senang diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja	-	0%	-	0%	-	0%	16	39%	25	61%	189	4.60
6.	Menjaga sikap saat bekerja	-	0%	-	0%	-	0%	24	58.5%	17	41.5%	181	4.41
7.	Saling membantu sesama karyawan	-	0%	-	0%	-	0%	22	53.7%	19	46.3%	183	4.46
8.	Menegur rekan kerja bila melakukan kesalahan	-	0%	-	0%	-	0%	26	63.4%	15	36.6%	179	4.36
9.	Tidak nyaman bila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai	-	0%	-	0%	-	0%	18	43.9%	23	56.1%	187	4.56
10.	Tidak saling menjatuhkan antar rekan kerja	-	0%	-	0%	-	0%	17	41.5%	24	58.5%	188	4.58

11.	Tidak mengambil barang toko tanpa seizin kepala toko	2	4,9 %	-	0%	-	0%	15	36.6 %	24	58.5%	180	4.39
Rata-Rata		0.2	0.4 %	0.5	1.3%	0.4	1.1%	22	53%	18.1	44,1%	180	4.38

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Pada tabel 4.3 tanggapan responden pada variabel disiplin kerja indikator yang pertama yaitu, tidak keberatan dengan peraturan untuk datang lebih awal saat bekerja. Sebanyak 65,9% mengatakan setuju, 19,5% sangat setuju, dan sisanya sebesar 14,6% tidak setuju, dengan angka penafsiran 3,90. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar menyetujui peraturan untuk datang lebih awal mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kedua tanggapan responden pada tabel 4.3 yaitu, tidak keberatan dengan sistem kerja shifting. Sebesar 75,6% setuju, 19,5% sangat setuju, dan 4,9% masih ragu, dengan angka penafsiran 4,14. Dapat diartikan bahwa peraturan sistem kerja shifting mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada indikator ketiga merupakan jam kerja yang sesuai normatif. Sebanyak 56,1% mengatakan setuju, 36,6% sangat setuju, dan 7,3% masih ragu, dengan angka penafsiran sebesar 4,29. Hal ini menyatakan bahwa jam kerja yang sesuai normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator keempat merupakan ketidak nyamanan penggunaan atribut saat operasional. Hasil penelitian 48,8% menyetujui, dan 51,2% sangat menyetujui, dengan angka penafsiran 4,51. Hal ini dapat diartikan bahwa didominasi dengan setuju dan sangat setuju yang berarti ketidak nyamanan penggunaan atribut ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada indikator kelima yaitu, merasa senang karena diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja, seperti hijab bagi yang beragama muslim, dan lain sebagainya. Dari hasil penelitian sebanyak 39% setuju, dan 61% sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,60. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator selanjutnya yang keenam yaitu, menjaga sikap saat bekerja. Sebesar 58.5% menjawab setuju, dan 41,5% sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,41. Yang dapat diartikan bahwa karyawan menyetujui untuk menjaga sikap saat

sedang bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator ketujuh merupakan peraturan untuk saling membantu sesama karyawan. Hasil penelitian menyatakan sebanyak 53,7% menyetujui, dan 46,3% sangat menyetujui, dengan angka penafsiran 4,46. Hal ini dapat diartikan bahwa peraturan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan indikator ketujuh, indikator kedelapan yaitu, menegur rekan kerja yang melakukan kesalahan. Hasil penelitian sebesar 63,4% menyetujui, dan 36,6% sangat menyetujui, dengan angka penafsiran sebesar 4,36. Dapat diartikan bahwa peraturan menegur rekan kerja bila melakukan kesalahan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator kesembilan merupakan rasa tidak nyaman bila mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditugaskan atau tidak sama dengan *job desk* yang seharusnya. Sebesar 43,9% setuju, dan 56,1% sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,56. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator kesembilan ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kesepuluh yaitu, tidak saling menjatuhkan antar rekan kerja. Sebanyak 41,5% menyetujui, dan 58,5% sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,58. Dengan hasil ini mengartikan bahwa aturan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan indikator terakhir yang kesebelas yaitu, mengenai aturan tidak diizinkan untuk mengambil barang ditoko tanpa izin kepala toko, barang yang sudah dibayar dan atas izin kepala toko terlebih dahulu yang boleh dibawa atau diambil oleh karyawan lain. Sebanyak 36,6% setuju, 58,5% sangat setuju, dan sangat tidak setuju sebesar 4,9% dengan angka penafsiran 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa aturan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya secara total keseluruhan pada tabel 4.3 tanggapan responden variabel disiplin kerja sebanyak 53% menyetujui, dan 44,1% memilih sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,38. Hal ini menyatakan bahwa variable disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan operasional toko Dan+Dan

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan**

NO	INDIKATOR	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Pekerjaan sudah sesuai dengan skill yang dimiliki	-	0%	-	0%	2	4.9%	18	43.9%	21	51.2%	183	4.46
2.	Ketidaknyamanan akan jumlah target dengan waktu yang ditentukan	-	0%	1	2.4%	2	4.9%	16	39%	22	53.7%	182	4.43
3.	Rekan kerja yang kompak	-	0%	-	0%	2	4.9%	17	41.5%	22	53.7%	184	4.48
4.	Ketidaknyamanan kepada pimpinan yang tidak peduli dengan karyawannya	-	0%	1	2.4%	2	4.9%	14	34,1%	24	58,5%	184	4.48
5.	Kenyamanan dengan tempat kerja yang bersih dan dingin	-	0%	-	0%	-	0%	21	51.2%	20	48.8%	184	4.48
6.	Nyaman dengan penerangan toko yang cukup	-	0%	-	0%	-	0%	25	61%	16	39%	180	4.39
7.	Jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan kondisi toko	-	0%	-	0%	4	9.8%	10	24.4%	27	65.9%	187	4.56
8.	Apresiasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yg diberikan	-	0%	-	0%	2	4.9%	15	36.6%	24	58.5%	186	4.53
9.	Merasa terpacu karena adanya jenjang karir	-	0%	1	2.4%	1	2.4%	16	39%	23	56.1%	184	4.48
Rata-Rata		-	0%	0.3	0.8%	1.7	4%	16.9	41.2%	22.1	54%	184	4.47

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Dari tabel 4.4 tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan indikator pertama yaitu, pekerjaan yang sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Sebanyak 51,2% sangat setuju, 43,9% setuju, dan 4,9% masih ragu, dengan angka penafsiran 4,46 yang berarti bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator yang kedua adalah ketidak seimbangan antara jumlah target dengan waktu yang ditentukan. Hasil dari penelitian sebanyak 53,7% sangat setuju, 39% setuju, 4,9% masih ragu, dan 2,4% tidak setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,43. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa ketidak seimbangan antara jumlah target dengan waktu yang ditentukan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator ketiga yaitu, kekompakan antar rekan kerja. Sebanyak 53,7% memilih sangat setuju, ada yang memilih setuju sebesar 41,5% dan yang masih ragu sebesar 4,9% dengan angka penafsiran sebesar 4,48 yang berarti kekompakan antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada indikator keempat juga memiliki angka penafsiran yang sama dengan indikator ketiga yaitu sebesar 4,48 dengan penjabaran hasil penelitian sebanyak 58,5% sangat setuju, 34,1% memilih setuju, 4,9% masih ragu, dan 2,4% memilih tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa ketidak nyamanan karyawan kepada pimpinan yang tidak memperdulikan karyawannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kelima dan indikator keenam sama-sama menjelaskan tentang kondisi lingkungan kerja yang dapat memberi kenyamanan dari mulai tempat yang bersih dan suhu yang dingin, serta penerangan yang cukup. Hasil penelitian pada indikator kelima yaitu, 48,8% sangat setuju, dan 51,2% setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,48 yang berarti terdapat pengaruh disaat lingkungan kerja dirasa bersih dan dengan suhu yang dingin. Sama halnya dengan indikator keenam dengan hasil penelitian sebanyak 39% sangat setuju, dan 61% setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,39 yang menjelaskan bahwa penerangan di toko yang cukup dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator ketujuh merupakan jumlah pekerja yang tidak seimbang dengan luasnya kondisi toko. Diperoleh data sebanyak 65,9% sangat setuju, 24,4% memilih setuju, dan 9,8% masih ragu, dengan angka penafsiran sebesar 4,56 yang dapat dikatakan bahwa keseimbangan antara jumlah pekerja dengan luasnya kondisi toko sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawannya.

Pada indikator kedelapan adalah apresiasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan juga dari perusahaan kepada karyawannya. Dengan hasil sebesar 58,5% sangat setuju, 36,6% setuju dan 4,9% masih ragu, dengan angka penafsiran

sebesar 4,53. Hal ini menyatakan bahwa apresiasi yang diberikan dengan menyesuaikan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada indikator terakhir kesembilan yaitu, merasa terpacu dengan adanya jenjang karir. Hasil penelitian sebanyak 56,1% sangat setuju, 39% setuju, dan 2,4% untuk yang masih ragu, serta jumlah yang sama 2,4% untuk tidak setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,48 yang berarti bahwa jejang karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya secara total keseluruhan pada tabel 4.4 tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan menyatakan bahwa 54% sangat setuju dan 41,2% setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,47 yang dapat diartikan bahwa dari variabel kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,300$ . Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kesesuaian bonus yang diterima	0,454	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Senang saat mendapat bonus	0,571	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

	secara rutin			
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja	0,742	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Gaji yang diterima sesuai harapan	0,729	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Gaji keseluruhan sesuai dengan beban kerja	0,692	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Perbedaan gaji yang sesuai antar bagian	0,718	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Insentif yang diterima sesuai harapan	0,794	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Memperoleh penghasilan besar dari perusahaan	0,626	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Semangat bekerja karena adanya insentif dari perusahaan	0,424	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Puas dengan tunjangan transport yang diberikan	0,539	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Merasa aman dengan jaminan sosial yang diberikan	0,546	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	tunjangan hari raya yang sesuai dengan harapan	0,528	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
13	Fasilitas toko yang memadai	0,523	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
14	Lokasi kerja yang dekat dengan domisili	0,663	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-  
uji selanjutnya.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

NO	INDIKATOR	R <sub>hitung</sub>	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tidak keberatan dengan jam kerja lebih awal	0,608	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Tidak keberatan dengan aturan shifting	0,437	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Jam kerja yang sesuai normative	0,579	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Ketidak nyamanan dengan atribut yang harus digunakan saat operasional	0,668	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Senang diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja	0,466	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Menjaga sikap saat bekerja	0,843	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Saling membantu sesama karyawan	0,751	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Menegur rekan kerja bila melakukan kesalahan	0,600	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Tidak nyaman bila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai	0,416	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Tidak saling menjatuhkan antar rekan kerja	0,730	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Tidak mengambil barang toko tanpa seizin kepala toko	0,705	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

NO	INDIKATOR	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pekerjaan sudah sesuai dengan skill yang dimiliki	0,815	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Ketidak nyamanan akan jumlah target dengan waktu yang ditentukan	0,858	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Rekan kerja yang kompak	0,852	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Ketidak nyamanan kepada pimpinan yang tidak peduli dengan karyawannya	0,688	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kenyamanan dengan tempat kerja yang bersih dan dingin	0,792	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Nyaman dengan penerangan toko yang cukup	0,572	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan kondisi toko	0,652	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Apresiasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yg diberikan	0,687	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Merasa terpacu karena adanya jenjang karir	0,471	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan

handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kompensasi	0,870	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Disiplin Kerja	0,824	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

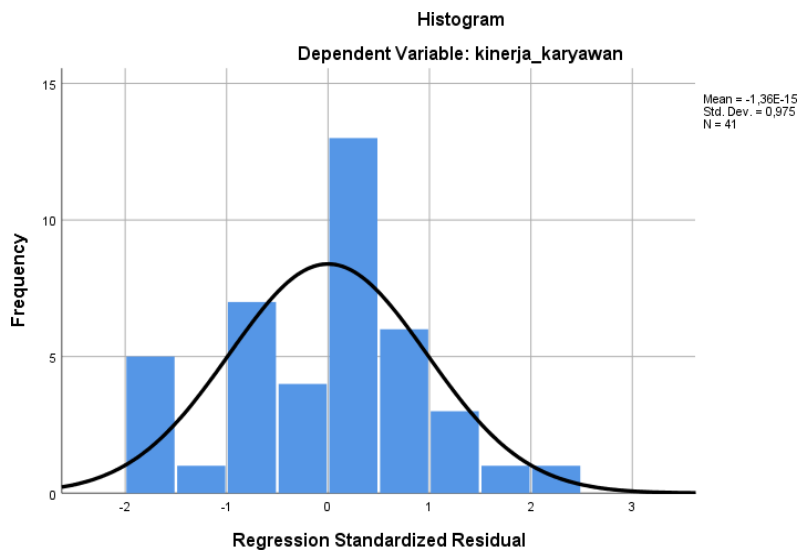
#### 4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata

( $\alpha = 5\%$ ). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 5$ . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompensasi	0,949	$> 0,1$	1,054	$< 5$

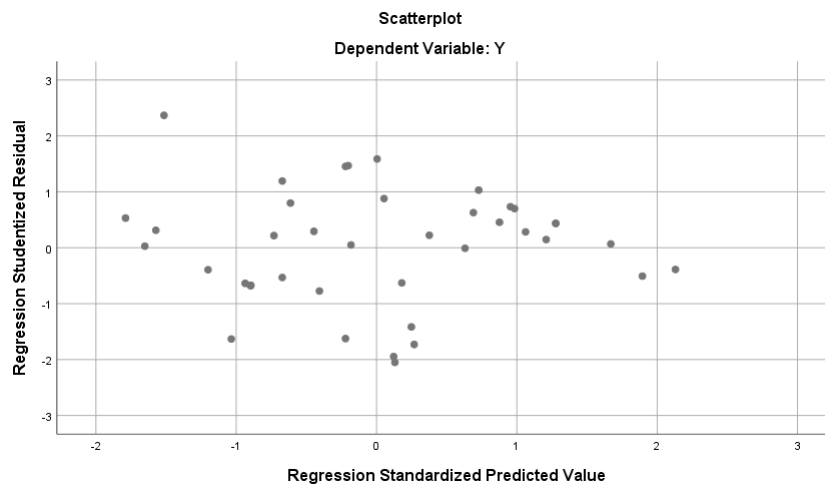
Disiplin Kerja	0,949	> 0,1	1,054	< 5
----------------	-------	-------	-------	-----

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

##### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.10. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	5,530	6,152		,899	,374		
	Kompensasi	,105	,067	,192	1,574	,124	,949	1,054
	Disiplin_Kerj	,603	,121	,609	4,985	,000	,949	1,054
	a							
	Disiplin_Kerj	,603	,121	,609	4,985	,000	,949	1,054
	a							

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,530 + 0,105X_1 + 0,603X_2$$

Yang berarti bahwa:

- a. Konstanta sebesar 5,530 yang berarti jika variabel kompensasi, dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,530.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,105 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,105.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja nilai sebesar 0,603 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,603.

## 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,624	2	143,312	16,276	,000 <sup>b</sup>
	Residual	334,596	38	8,805		
	Total	621,220	40			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 16,276. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 3,240. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 16,276 >$  dari  $F_{tabel} = 3,240$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok.

### 3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah Depok, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 <sup>a</sup>	,461	,433	2,967

Sumber :Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,433 atau 43,3%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan toko Dan+Dan sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Coefficients 4.10 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kompensasi	1,574	< 2,022	0,124	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	4,985	> 2,022	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber :Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 2,022. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan karena  $t_{hitung}$  (1,574) <  $t_{tabel}$  (2,022) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- b. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan karena  $t_{hitung}$  (4,985) >  $t_{tabel}$  (2,022) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

#### 5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.10 diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,603 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.

## 4.2. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala pada kinerja karyawan toko Dan+Dan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja maka, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan yaitu disiplin kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan khususnya wilayah kota Depok.

Dari hasil uji validitas pada tabel variabel kompensasi ini nilai terbesar dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawan toko Dan+Dan ini ada pada indikator ke 12 yaitu tunjangan hari raya yang sudah sesuai harapan. Hal ini dapat berarti bahwa memang di toko Dan+Dan ini memberikan kompensasi berupa tunjangan hari raya sudah dirasa cukup yang dapat menjadikan kenyamanan bagi pekerja atau karyawan yang ada di toko Dan+Dan karena pemberian hak yang sudah sesuai dengan harapan.

Jika dari tabel uji validitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai terbesar pada indikator kelima yaitu, senang diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja. Dari hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa senang karena perusahaan yang memberi kebebasan dalam mengikuti ajaran agama dan tidak memperlakukan, seperti menggunakan hijab bagi yang beragama muslim.

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko Dan+Dan kota Depok, kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak berkepentingan atas variabel kompensasi dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel kompensasi. Bagi karyawan toko Dan+Dan variabel kompensasi dirasa tidak terlalu berpengaruh akan kualitas kinerja, karena bisa dikatakan para karyawan sudah mendapatkan kompensasi secara baik dan dirasa tidak ada masalah. Bagi mereka jauh lebih penting disiplin kerja yang menjadi pedoman saat bekerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok.

Hal tersebut memang sering terjadi dalam dunia pekerjaan. Apa bila dirasa sebagai karyawan sudah mendapatkan hak kompensasi maka, hal tersebut dirasa tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Memang dengan adanya kompensasi sebagai karyawan pasti akan merasa senang dan semangat bekerja, namun karyawan juga akan merasa kompensasi merupakan sebuah hak yang pasti akan didapatkan bila kita sebagai pekerja sudah berkontribusi melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang perusahaan inginkan.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimana selain karena faktor kompensasi dan apresiasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, atau bisa disebut sebagai aturan kerja.

Disamping itu ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi angkanya kurang, namun semakin menurun justru, kualitas kinerja karyawannya akan semakin meningkat, berbanding terbalik dengan disiplin kerja angkanya semakin meningkat namun, kualitas kinerja karyawannya malah menurun.

Kompensasi dianggap tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan atau dirasa sudah cukup dan tidak bermasalah bagi karyawan, hal ini dapat diperjelas dengan karakteristik dari sisi demografi pada karyawan toko Dan+Dan didominasi dengan karyawan yang bekerja dengan rentang waktu 1-5 tahun. Dengan waktu bekerja yang dirasa cukup lama bertahan menjelaskan bahwa hak kompensasi yang diberikan dirasa sudah sesuai dengan harapan. Tidak dapat dipungkiri bahwa saat bekerja bila kita mendapatkan hak kompensasi secara penuh setelah berkontribusi untuk perusahaan maka, dengan sendirinya karyawan akan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut, dan masa bekerja yang dijalani oleh karyawan tersebut akan lebih bertahan lama.

Selain itu dari sisi lain karakteristik karyawan dari segi jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan toko Dan+Dan yang memang difokuskan untuk kecantikan yang dimana hal ini lebih dikuasai oleh jenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki. Bila didominasi oleh perempuan hal ini dapat

memperkuat penelitian dikarenakan selain memang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, perempuan juga biasanya lebih bisa dibilang teliti dibandingkan laki-laki. Teliti dalam bekerja, dan menentukan apakah kompensasi atau disiplin kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja khususnya di toko Dan+Dan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa ada penyebab dan alasan mengapa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan ada juga penyebab atau alasan mengapa disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional toko Dan+Dan di wilayah kota Depok. Oleh sebab itu sebagai perusahaan besar yang seharusnya dapat mensejahterakan karyawannya, maka diperlukan penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk menjadi yang lebih baik bagi perusahaan juga bagi para karyawannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.
2. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Dari segi disiplin kerja atau aturan kerja bagi para pemimpin Dan+Dan atau PT. Sumber indah Lestari untuk lebih mengkaji atau evaluasi untuk setiap aturan yang berlaku untuk tidak terlalu memberatkan karyawannya.
2. Untuk pimpinan Dan+Dan (PT. Sumber Indah Lestari) lebih memperhatikan setiap karyawannya, dan setiap kali membuat aturan kerja harus didasari demi kenyamanan bersama bukan sebelah pihak, karena kenyamanan karyawan akan aturan yang berlaku juga akan berdampak pada kualitas kerja yang dapat meningkat atau menurun.
3. Untuk perusahaan agar selalu menerapkan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi karyawannya maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan untuk seimbang dalam memberi kompensasi atau apresiasi bagi karyawan yang

telah berkontribusi bagi perusahaan sesuai kinerja yang diberikan, dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggung jawab kerja berikut dengan aturan kerjanya. Sama halnya dengan perusahaan yang mendapatkan haknya berupa kinerja yang terbaik yang diberikan karyawan kepada perusahaan, juga harus seimbang dalam memberikan kewajibannya dan memberi kompensasi atau apresiasi kepada karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan.

4. Bagi perusahaan untuk terus melakukan inovasi baru melalui sistem kerja atau aturan kerja yang berlaku seiring dengan mengikuti zaman atau kondisi perusahaan dengan karyawan, dengan tujuan kesejahteraan bersama.
5. Dari tabel validitas divariabel kompensasi dapat dilihat dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan diketahui bahwa terkecil berada pada indikator kedelapan yaitu mengenai memperoleh penghasilan besar dari perusahaan, maka dari hasil ini dapat diketahui dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, dimana bahwa bagi karyawan masih merasa pemasukan berupa gaji atau upah bahkan mungkin juga bonus yang diberikan masih dirasa kurang sehingga tidak mungkin bila bagi seorang karyawan dapat memperoleh penghasilan besar dari perusahaan.
6. Dari tabel validitas divariabel disiplin kerja dapat dilihat dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan kepada karyawan toko Dan+Dan diperoleh nilai terkecil pertama pada indikator yang pertama yaitu, tidak keberatan pada jam kerja yang lebih awal, justru dari hasil yang kecil ini menyatakan bahwa karyawan merasa keberatan dengan jam kerja yang lebih awal ini, maka diharapkan bagi perusahaan agar lebih melonggarkan agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman lagi.
7. Terkecil kedua pada tabel validitas divariabel disiplin kerja ini ada pada indikator kedua yaitu adalah tidak keberatan dengan aturan kerja yang shifting, justru dapat dilihat dari hasil yang kecil ini menyatakan bahwa karyawan merasa keberatan dengan jam kerja shifting ini, maka dari itu bagi perusahaan bisa lebih dikaji lagi mengenai aturan shifting, apakah ada aturan pengganti yang lebih baik lagi bagi karyawan, agar karyawan dapat merasa lebih nyaman bekerja di toko Dan+Dan.

8. Dalam tabel uji validitas variabel kinerja karyawan juga terdapat nilai terkecil yang berada pada indikator keenam yaitu nyaman dengan penerangan yang ada di toko Dan+Dan sudah cukup, dari hal ini dapat diketahui bahwa justru bagi karyawan merasa sebaliknya yang berarti merasa penerangan di toko Dan+Dan kurang, dibagian operasional mungkin sudah dirasa cukup, namun dibagian lainnya masih dirasa kurang, seperti gudang penyimpanan toilet dan lain sebagainya. hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki penerangan agar kinerja karyawan juga dapat lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathorrahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grub.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hatuwe, R. S. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Rena Cipta Mandiri.
- Hery. (2021). *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Indriani, S. (2019). *Nilai Perusahaan Melalui Kualitas Laba*. Scopindo Media Pustaka.
- Irmayani, N. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marnisah, L. (2019). *Huungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Prakteik)*. Deepublish.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Musbikin, I., & Rizal. (2021). *Pendidikan Karakter Disiplin*. Nusamedia.
- Octavia, S. A. (2020). *Etika Profesi Guru*. Deepublish.
- Rahmat, I., & Sa'adah, L. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Beorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Roflin, E., & dkk. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Srihajati, & dkk. (2020). *Buku Ajar politik Hukum Pertahanan*. Airlangga University Press.

- Sumardi. (2022). *Mukjizat 35 Life Skills: Sebagai Password Untuk Meraih Kesuksesan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara.
- Utomo, M. N. (2019). *Ramah Lingkungan dan Nilai Perusahaan*. Jakad Media Publishing.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit NEM.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P41.