

BAB 1 - 5 (Tiara Febriany)

by Cek Turnitin

Submission date: 02-Jul-2024 12:10AM (UTC+0700)

Submission ID: 2390589748

File name: BAB_1_-_5_Tiara_Febriany_.docx (1.15M)

Word count: 10646

Character count: 66912

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset berharga dan menjadi fokus di tiap organisasi, pemerintah ataupun swasta. Untuk melaksanakan kegiatannya, setiap organisasi berusaha mencapai hasil dengan tujuan yang sudah ditentukan. Diraihnya tujuan perusahaan tak hanya bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, namun lebih kepada unsur manusianya. Maka, pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas utama guna dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman, jumlah organisasi bertambah, serta persaingan tiap perusahaan tak bisa dihindarkan. Persaingan antar perusahaan menuntut organisasi untuk bekerja secara proaktif meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber dayanya agar dapat bersaing.

Agar karyawan giat bekerja yang mempunyai semangat besar, maka perusahaan harus menaikkan motivasi karyawan melalui dukungan seperti pemberian kompensasi dan disiplin kerja, serta memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya serta pekerjaan yang diselesaikan harus adil dan masuk akal, karena di antara masing-masing karyawan harus ada pembagian tugas yang adil dan motivator yang didapat. Kedua kriteria ini cukup berpengaruh. Jika diteliti dan dijalankan dengan cermat, hal ini akan berdampak signifikan terhadap kenaikan kapasitas kualitas SDM juga kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, Kompensasi adalah aset atau biaya yang harus

dibayarkan organisasi kepada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh organisasi karena memerlukan produktivitas tertinggi sesuai dengan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawannya. Meskipun demikian, menurut sudut pandang perwakilan tersebut, kompensasi dipandang sebagai instrumen untuk mengatasi permasalahan pekerja secara langsung, khususnya kebutuhan fisiologis.

“Kompensasi adalah suatu penghargaan atas administrasi atau imbalan yang diberi suatu organisasi maupun perkumpulan pada buruh yang sudah memberi kontribusi administrasi bagi kemajuan organisasi atau perkumpulan tersebut guna meraih tujuan” (Jihania Khairunisa, 2023).

Perusahaan sendiri juga bertanggung jawab dengan karyawannya untuk menjamin bahwa mereka mengikuti semua peraturan dan standar yang ditetapkan perusahaan hingga mereka dapat bekerja optimal. Banyak peraturan dan standar organisasi mempunyai peranan penting dalam membentuk disiplin perwakilan untuk mematuhi dan menjalankan peraturan tersebut. Menurut Fathoni “Disiplin ialah kesadaran individu guna melaksanakan seluruh peraturan organisasi serta praktik material” (Yeremia & Nuridin, 2022).

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Disiplin kerja besar dari pegawai pada organisasi memperlihatkan adanya kehormatan serta kewajiban pegawai atas organisasi. Tidak adanya disiplin kerja akan mempengaruhi kemahiran dan kecukupan tugas kerja. Output (hasil kerja) terkadang belum memenuhi standar yang diharapkan perusahaan, seperti yang ditunjukkan dari hasil pengamatan. Perusahaan atau organisasi biasanya memiliki misi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan kerja. Namun, tidak semua karyawan dapat mencapai tujuan tersebut. Pemberian kompensasi dan insentif yang sesuai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau staf perusahaan.

BPS ialah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mempunyai tanggung jawab pada Presiden. BPS sudah menjadi Badan Pusat Statistik yang disahkan atas dasar UU No. 6 Tahun 1960 mengenai Sensus serta UU No. 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Selaku pengganti kedua UU tersebut, disahkan UU No. 16 Tahun 1997 tentang Statistika. Mengingat undang-undang ini, yang ditindaklanjuti oleh aturan perundang-undangan, maka nama Badan Pusat Statistik secara resmi berbeda dengan BPS. Hasil pengamatan peneliti atas kinerja karyawan BPS kota Jakarta Selatan Secara umum secara umum sudah ideal, namun masih sedikit pegawai yang mengabaikan pengaturan disiplin kerja yang telah ditetapkan organisasi. Data kedisiplinan karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan dijelaskan pada tabel I.1

Tabel I. 1
Data Absensi karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Terlambat	Alfa (tanpa keterangan)
1.	Januari	60	2	1	3	-
2.	Februari	60	1	-	5	-
3.	Maret	60	-	2	4	2
4.	April	60	2	1	2	-
5.	Mei	60	3	1	2	1
6.	Juni	60	-	-	3	-
7.	Juli	60	-	2	1	-
8.	Agustus	60	3	-	2	2
9.	September	60	2	-	4	1
10.	Oktober	60	3	-	3	2
11.	November	60	2	1	5	3
12.	Desember	60	-	2	3	-

Total	18	10	37	11
-------	----	----	----	----

Sumber: Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan adanya karyawan yang tidak hadir tepat waktu menyebabkan efisiensi kerja representatif tidak ideal. Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan sudah menerapkan pemberian kompensasi dan kedisiplinan kerja kepada karyawan, tetapi kinerja karyawan masih tak sama seperti yang diharapkan dan pekerjaan yang diberikan tak semuanya mencapai target kerja yang telah diberikan.

Studi ini dilatar belakangi *research gap* pada studi terdahulu. Hasil studi sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat (Pratama, 2020). Namun, perolehan yang berbeda ditemui kompensasi tidak berdampak positif tidak signifikan atas kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas (Jihania Khairunisa, 2023).

Selain itu diperkuat juga dari inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kec. Selat, Kab. Karangasem (Krisnawati & Wimba, 2023). Namun, hasil yang berbeda ditemui disiplin kerja mempunyai korelasi positif tapi berdampak tak signifikan atas kinerja pegawai desa di Kecamatan Plered (Ludin et al., 2023). Atas dasar latar belakang yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik melangsungkan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan”**

18

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi dengan parsial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja dengan parsial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja dengan simultan berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan?

18

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna mengidentifikasi pengaruh kompensasi dengan parsial atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan
2. Guna mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dengan parsial atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan
3. Guna mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dengan simultan atas kinerja karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan

7

1.4 Manfaat Penelitian

Perolehan studi ini diharapkan bisa memberi kegunaan untuk pihak berkepentingan. Umumnya studi ini mempunyai kegunaan:

1. Bagi Penulis
 - a. Manfaat studi ini bagi penulis ialah mempunyai pilihan untuk mengimplementasi informasi yang telah diperoleh selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
 - b. Dengan adanya studi ini penulis bisa mendapat wawasan menyeluruh tentang kompensasi kerja serta disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai,

sehingga perlu dilakukan pertimbangan-pertimbangan untuk melaksanakannya.

- c. Dengan adanya studi ini penulis dapat memberi sumbangsuhnya pada perusahaan demi kemajuan perusahaan sehingga perusahaan dapat jadi lebih baik kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Studi ini diharapkan bisa jadi bahan penilaian untuk mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dilihat oleh pegawai.
- b. Diharapkan bisa jadi bahan pemikiran untuk para pihak, baik pihak yang berinisiatif maupun para pengurus asosiasi, dalam mengakui kinerja pegawai yang semakin baik, sehingga pegawai dapat mempunyai kepemilikan penuh atas pekerjaannya yang menunjang tercapainya visi misi perusahaan.
- c. Diharapkan dengan baik dapat jadi referensi untuk perusahaan saat perusahaan melaksanakan penyegaran program demi kemajuan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian diharapkan bisa memberi komitmen berarti untuk ilmu pengetahuan secara keseluruhan serta selaku referensi pada tata laksana kompensasi dan disiplin kerja.
- b. Diharapkan bisa jadi informasi ataupun data bagi pembacanya agar memahami cara pelaksanaannya, faktor pendukung dan penghambat dalam pemberian kompensasi, serta disiplin kerja.
- c. Diharapkan dengan baik dapat dijadikan referensi tambahan bagi rekanan yang membutuhkan sumber informasi dalam memimpin penelitian dengan judul serta objek tugas akhir serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Studi ini dilaksanakan guna menentukan pengaruh kompensasi serta disiplin kerja atas kinerja karyawan selaku variabel yang menjadi fokus penelitian di Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan. Kompensasi serta disiplin kerja pada studi ini mempunyai peranan selaku variabel independen, sementara kinerja karyawan selaku variabel dependen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian umum tentang objek studi penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat sekumpulan kajian teori, mengenai masalah penelitian, misalnya deskripsi konseptual untuk mendukung dan mengkaji serta menelaah masalah penelitian, penelitian yang relevan, serta kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat mengenai pendekatan, metodologi, serta teknik yang dipakai guna menghimpun serta menganalisis data hingga bisa menguraikan masalah penelitian, misalnya: desain penelitian, populasi serta sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan objek penelitian yakni karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan juga menguraikan masalah serta perolehan analisis atas kompensasi serta disiplin kerja atas kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat simpulan atas penelitian serta saran yang diperlukan atas perolehan studi yang dilaksanakan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual Penting untuk laporan penelitian yang memuat gagasan hipotetis berbeda yang dihubungkan dengan pokok penelitian. Substansi penggambaran yang wajar adalah penyelidikan terhadap berbagai spekulasi yang dihubungkan dengan variabel-variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Dalam bagian ini akan dijelaskan tentang kompensasi serta disiplin kerja yang merupakan dua faktor esensial untuk menaikkan kinerja karyawan di BPS kota Jakarta Selatan.

71

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM ialah aspek esensial yang terdapat pada instansi, meliputi seluruh individu yang menjalankan aktivitasnya. Biasanya, sumber daya yang terkandung pada afiliasi dapat diklasifikasi jadi dua jenis, antaranya: SDM, dan sumber daya non manusia, termasuk modal, mesin, pengembangan, material, dll.

20

“SDM adalh penggerak utama ataupun fundamental jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dipersiapkan, diciptakan, dipelihara untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa SDM, segala macam kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan” (Cahyanti et al., 2023).

20

Manajemen SDM ialah bagian administrasi umum suatu organisasi yang mengelola individu-individu yang bekerja untuk organisasi tersebut sehingga mereka dapat menghasilkan nilai finansial dan sosial yang nyata dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Desseler, “manajemen SDM merupakan proses dalam memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan” (Cik et al., 2020). Menurut Simamora, “Manajemn SDM ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja” (Cik et al., 2020).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM erat kaitannya dengan peraturan kerja serta kolaborasi komunikasi tiap manusia. Menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.P Hasibuan, fungsi SDM, (Oktarina et al., 2024) adalah:

1. Perencanaan (planning) mencakup penetapan tujuan dan menelusuri cara mencapai tujuan tersebut. Dalam siklus ini, seorang sutradara berfokus pada keadaan saat ini berdasarkan penglihatan holistik, dengan mempertimbangkan cara meraih suatu tujuan serta dampak pilihannya.
2. Pengorganisasian merupakan cara yang paling umum untuk menjamin keperluan SDM bisa menyelesaikan serta meraih tujuan perusahaan. Siklus ini mencakup latihan-latihan yang menurunkan, memisahkan pekerjaan menjadi tugas-tugas khusus tambahan, dan mencari tahu siapa yang mempunyai hak istimewa guna menyelesaikannya.
3. Actuating ialah rencana permainan SDM yang ada yang perlu mempunyai pilihan untuk bekerja sesuai kewajiban, kemampuan serta pekerjaan masing-masing, kemampuan dan ketrampilan guna meraih tujuan. Pelaksanaan pekerjaan tentunya harus sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun. Untuk situasi ini, tugas administrator adalah mempersiapkan dan mengefisienkan sumber daya yang ada untuk meraih tujuan.

4. Pengendalian (supervisi) dilaksanakan guna mengendalikan supaya cara pelaksanaan manajemen berlangsung sama seperti bentuk serta susunannya. Ini diharapkan dapat memaami penyimpangan yang ada baik pada perencanaan, pengorganisasian, ataupun rencana tata laksana hingga penilaian perbaikan, harapan dan perubahan yang sesuai dapat segera dilakukan berdasarkan keadaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Notoatmodjo, **tujuan manajemen** SDM (Aulia, 2023) ialah:

1. Tujuan Masyarakat

Yaitu maksudnya organisasi yang ada pada masyarakat hendaknya membawa manfaat.

2. Tujuan Organisasi

Yaitu tujuan organisasi memberi kontribusi atas pendayagunaan organisasi dengan holistik dan bagian manajemen SDM organisasi diadakan untuk melayani berbagai bagian organisasi.

3. Tujuan Fungsi

Yaitu suatu Maksudnya adalah menjaga komitmen berbagai bagian agar (sumber daya manusia di masing-masing bagian) menjalankan kewajibannya dengan baik dan di dalam organisasi dapat menuntaskan kemampuannya secara baik.

4. Tujuan Personal

Yaitu suatu tujuan guna menjembatani karyawan untuk meraih tujuan mereka sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi mereka.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi ialah hal yang didapat oleh pekerja selaku imbalan atas kontribusi pada perusahaan, yang bersifat finansial ataupun non finansial. Menurut Simamora, "kompensasi adalah meliputi **kembalikan finansial dan jasa-jasa terwujud**

dan tunjangan-tunjangan yang telah di dapat oleh para karyawan sebagai hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi mereka kepada organisasi” (Oktarina et al., 2024).
 Kemudian menurut Marwansyah “Kompensasi merupakan penghargaan maupun imbalan langsung atau tidak langsung, finansial ataupun non finansial, yang adil serta layak pada kepada pegawai sebagai bentuk balasan dalam kontribusi jasa nya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.” (Jihania Khairunisa, 2023).

Menurut Hasibuan “Kompensasi yaitu semua pemasukan yang berbentuk uang, benda langsung maupun tidak langsung yang didapatkan pegawai sebagai balasan atas layanan yang disumbangkan kepada perusahaannya” (Vera et al., 2023). Sedarmayanti juga mengartikan ”kompensasi merupakan semua yang didapatkan oleh pekerja atas imbalan yang mereka kerjakan” (Vera et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut bisa diambil simpulan kompensasi adalah suatu hadiah yang diberi suatu organisasi dalam bentuk uang tunai selaku imbalan atas administrasi yang diberi pada perusahaan ataupun organisasi tersebut.

2.1.2.1 Tujuan kompensasi

Menurut Davis dan Werther, tujuan manajemen kompensasi efektif (Saputro, 2021) ialah:

1. Mendapatkan staf yang berkualitas,

Kompensasi yang cukup tinggi diharapkan dapat menarik calon-calon. Tingkat gaji harus menerima minat pasar kerja karena atasan mencari pekerja yang diinginkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Karyawan bisa keluar bila tingkat kompensasinya tak serius serta dampaknya hal ini menyebabkan pergantian pekerja lebih besar.

3. Pastikan Ekuitas

Manajemen kompensasi berusaha untuk menjamin bahwa keadilan dipahami. Keadilan dalam negeri mengharapkan gaji mempunyai dengan nilai umum suatu tugas hingga posisi yang sebanding dibayar dengan jumlah setara. Kesopanan luar menyiratkan bahwa angsuran kepada pekerja serupa dengan yang diberikan kepada berbagai organisasi di pasar kerja.

4. Hadiah atas cara berperilaku yang diselesaikan

Hadiah pelaksanaan pekerjaan ⁸ tentunya harus sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun, kinerja penghargaan, persetujuan, kewajiban, serta berbagai cara berperilaku.

5. Pengendalian biaya

Kerangka kompensasi yang masuk akal membantu organisasi mendapatkan serta mempertahankan karyawan dengan biaya yang masuk akal. Tanpa gaji yang bermanfaat bagi para eksekutif, para pekerja mungkin akan ²⁵ dibayar di bawah atau di atas upah standar.

6. Patuhi pedoman hukum

Kerangka kompensasi dan gaji yang solid mempertimbangkan unsur-unsur sah yang diberikan oleh otoritas publik dan menjamin kepuasan kebutuhan karyawan.

7. Bekerja dengan pengertian

Kerangka kerja manajemen kompensasi perlu mudah dipahami ahli di bidang SDM, pengelola tugas, serta pekerja.

8. Meningkatkan kemampuan manajerial

Program kompensasi dan keuangan harus dimaksudkan untuk diawasi dengan baik, sehingga menjadi kerangka data sumber daya manusia (SDM) yang ideal, meskipun tujuan ini harus menjadi pemikiran opsional dibanding tujuan lain.

2.1.2.2 Bentuk - Bentuk Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi 2 kelompok (Oktarina et al., 2024), yaitu :

1. **Kompensasi Finansial** (*Financial Compensation*) Kompensasi finansial

diklasifikasi jadi 2, antaranya:

a. **Kompensasi Finansial Langsung** (*Direct Financial Compensation*)

Simamora *direct financial* ialah kompensasi berupa uang tunai yang diperoleh karyawan dengan langsung dikarenakan sudah membuat komitmen terhadap organisasi. Antaranya:

1) Bayaran Pokok (*Base Pay*)

Kompensasi esensial diklasifikasi 2 macam, yaitu kompensasi serta upah. Kompensasi pada umumnya berlaku untuk tingkat gaji periode seperti minggu demi minggu, bulan ke bulan, atau bahkan tahunan serta umumnya diberi pada karyawan tingkat manajemen, staf profesional, dan sebagainya. Upah ialah dasar angsuran yang sering dimanfaatkan untuk pekerja. Upah kerap dikaitkan dengan tingkat kompensasi berdasarkan waktu. Yang mana makin panjang jam kerja makin besar kompensasi yang didapatnya.

2) Bayaran Prestasi

Selain kompensasi pokok, organisasi juga memberikan gaji kinerja kepada karyawan. Pada umumnya, porsi tersebut hanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi. Kompensasi prestasi merupakan suatu kehormatan yang diberikan organisasi sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan kewajibannya melewati asumsi perusahaan tergantung pada prasyarat agar perusahaan memperoleh keuntungan dari pekerjaannya.

3) Bayaran Insentif

Insentif adalah hal-hal tambahan yang diperoleh pegawai melebihi tingkat gaji dan upah yang telah diberikan oleh pengurus menurut efisiensi, tunjangan yang diperoleh, pengaturan dan kinerja.

4) Bayaran Tertangguh

Bayaran tertangguh adalah angsuran yang diberi oleh instansi pada pegawai yang tanda terimanya tak diberi ketika menerima imbalannya, namun pada saat pekerja tersebut mengundurkan diri. Contohnya, jaminan hari tua (JHT) yang wajib dicabut pekerja saat mengundurkan diri dari perusahaan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Ini adalah hadiah finansial apa pun selain kompensasi, upah, imbalan, dan komisi. Ini terdiri dari sejumlah besar imbalan yang diakui sebagai pembayaran finansial tidak langsung yang disebut pengiriman uang. Gaji ini diwujudkan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan anuitas, tunjangan perlindungan, tunjangan kesehatan, dan jabatan yang diberikan oleh organisasi, misalnya kendaraan praktik, tempat kerja, dan cuti.

Simamora memahami bahwa tunjangan karyawan adalah angsuran dan administrasi yang menjamin dan melengkapi kompensasi penting dan perusahaan membayar seluruh atau sebagian dari keuntungan tersebut sesuai dengan kapasitas dan pengaturan umum manajemen perusahaan.

Menurut Simamora, program tunjangan diklasifikasi jadi tiga kelas, antaranya:

1) Tunjangan diluar jam kerja

Selain gaji penting seperti kompensasi, dll, karyawan juga memerlukan waktu senggang untuk mengambil bagian dalam pekerjaan mereka, menyelesaikan jadwal yang berbeda, atau sekadar istirahat. Untuk memenuhi hal tersebut, tunjangan di luar jam kerja bisa berupa cuti atau pada dasarnya merupakan kesempatan untuk mengurangi rasa lelah akibat aktivitas kerja yang membosankan.

2) Tunjangan untuk peningkatan rasa aman

Setiap orang yang mengurus bisnis perlu memiliki rasa aman yang baik dari biaya tambahan bagi hal tak terduga.

3) Tunjangan operasional

Ini ialah tunjangan yang diberi pada pekerja yang bertekad membantu pelaksanaan fungsional, misalnya meninggalkan kantor, kendaraan, atau ruang kantor.

Keuntungan yang diperoleh karyawan merupakan kompensasi yang bisa jadi inspirasi bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Ini diharapkan dapat mengatasi masalah yang tidak terduga mulai saat ini. Tunjangan yang diberi pada pegawai dapat berubah mempertimbangkan masa kerja pegawai dan kinerjanya. Oleh karena itu, pengaturan keuntungan harus didasarkan pada pertimbangan yang adil.

28

2. Kompensasi Non-Finansial (*NonFinancial Compensation*)

Simamora, kompensasi non finansial ialah kompensasi yang diberi instansi terhadap kinerja karyawan yang tidak dalam kerangka uang tunai. Tetapi ini bisa berupa pemenuhan keperluan psikologis yang mempengaruhi kebutuhan pokok tiap pekerja yang dibagi menjadi 2 macam, lebih spesifiknya:

a. Pekerjaan

Penghargaan yang dapat memuaskan mental karyawan mencakup tugas, tantangan, kewajiban, pengakuan, dan pencapaian yang menarik. Pekerjaan yang diselesaikan pegawai yang sama seperti kemampuan serta kapasitasnya menjadikan pegawai semangat. Penguasaan pekerja untuk menuntaskan kewajibannya serta memperoleh penghargaan memacu pegawai mendapat kesulitan-kesulitan baru serta hal berbeda yang memuaskan pemenuhan mentalnya.

b. Lingkungan kerja

Guna menaikkan produktivitas kerja ketat, lingkungan memerlukan aturan strategi kuat, rekan kerja baik, iklim kerja menyenangkan serta pengawasan yang baik.

10

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarannya Kompensasi

Faktor yang memberi dampak kompensasi menurut Hasibuan (Saputro, 2021)

antaranya:

61

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila pencari kerja lebih banyak dibandingkan pembukaan pekerjaan, bisa disebut kompensasinya cukup kecil. Begitupun kebalikannya.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Dengan asumsi kemampuan serta kesiapan membayar perusahaan lebih baik, bisa disebut derajat kompensasi lebih menonjol. Tetapi sekali lagi, bila kemampuan membayar perusahaan kecil, bisa disebut kompensasi yang diberi pun terbilang sedikit

3. Serikat Buruh

Dengan asumsi bahwa serikat ini solid serta menarik, taraf kompensasi akan menonjol. Namun, apabila organisasi pekerja tak solid serta dampaknya kecil, maka besaran kompensasi pun terbilang kecil.

4. Produktivitas Kinerja Pegawai

Apabila produktivitas kinerja pegawai tinggi serta beragam, besaran imbalannya semakin besar. Selain itu, dengan asumsi produktivitas kerja kurang baik, maka kompensasi yang diberi kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Berdasarkan undang-undang serta deklarasi presiden, memperoleh kompensasi paling minimal yang diperbolehkan oleh peraturan. Aturan manajerial ini sangat penting agar organisasi tidak gegabah dalam memilih berapa besaran gaji yang akan diberikan kepada karyawannya. Otoritas publik wajib melindungi masyarakat pada umumnya dari aktivitas yang tidak menentu.

6. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Jika harga barang-barang di ruangan tinggi, taraf kompensasi lebih penting. Di sisi lain, jika harga rata-rata untuk banyak barang sehari-hari pada daerah rendah, taraf upah umumnya kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Pegawai yang mempunyai jabatan lebih tinggi akan memperoleh tingkat gaji atau remunerasi yang lebih besar. Tentu saja pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan mendapat gaji atau gaji yang lebih sedikit. Ini adalah pemikiran umum bahwa seseorang yang memiliki kekuasaan dan tanggung jawab besar seharusnya mendapatkan hadiah atau imbalan yang lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Dengan asumsi karyawan memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan masa kerja yang lebih lama, maka kompensasi Anda akan lebih besar, karena kapasitas dan batasan Anda lebih baik. Selain itu, karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah dan pengalaman lebih sedikit akan mempunyai tingkat gaji yang lebih rendah.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila keadaan perekonomian masyarakat baik, besaran upah akan lebih tinggi, dikarenakan mengarah ke pekerjaan penuh. Apabila keadaan keuangan tak terlalu buruk taraf upahnya rendah, dikarenakan banyak pengangguran.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis serta sifat pekerjaannya sulit serta memiliki risiko tinggi, maka besaran upah ataupun kompensasi akan lebih besar dikarenakan memerlukan keahlian dan ketelitian dalam mewujudkannya. Meskipun demikian, dengan asumsi jenis dan sifat pekerjaan itu sederhana dan bahayanya kecil, bisa disebut taraf upah ataupun kompensasi pada umumnya kecil.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Rivai, Kompensasi ialah hal yang diperoleh karyawan selaku imbalan atas komitmennya terhadap instansi. Kompensasi dipisahkan jadi dua secara spesifik kompensasi langsung serta kompensasi tidak langsung (Pramudya & Ratnamiasih, 2023).

1. **Kompensasi Langsung** ialah gaji, upah, serta upah insentif.

- a. Gaji adalah kompensasi yang dibayar berkala pada pekerja yang sangat tahan lama dan memiliki sertifikasi yang berbeda. Hal ini menyiratkan bahwa kompensasi akan tetap dibayarkan terlepas dari apakah pekerja tersebut masuk kerja.
 - b. Upah ialah kompensasi yang dibayar pada pegawai sehari-hari berdasarkan persetujuan bersama untuk membayar mereka.
 - c. Upah Insentif merupakan gaji tambahan yang diberikan kepada pegawai tertentu yang kinerjanya di atas norma kinerja. Kenaikan upah ini merupakan suatu alat yang dilibatkan oleh para pelaku prinsip adil dalam memberikan imbalan.
2. Kompensasi tak langsung ialah bahwa gaji merupakan cita-cita langsung untuk karyawan serta merupakan komitmen perusahaan.
- a. *Benefit* dan *Service* ialah kompensasi tambahan yang diberi atas kehati-hatian perusahaan kepada seluruh pekerja dengan tujuan akhir bekerja atas bantuan pemerintah. Misalnya, tunjangan acara, kantor, pakaian resmi, ruang permohonan surga, olah raga dan perjalanan.

28

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno, “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” (Cahyo & Juniarti, 2023).

Menurut Afandi, “Disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Cahyo & Juniarti, 2023). Hasibuan berpendapat “Disiplin ialah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.” (Sembiring & Ferine, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas, maka cenderung diasumsikan disiplin kerja ialah watak sadar individu guna memenuhi serta melaksanakan kewajiban yang tinggi terhadap segala teknik kerja, melalui peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan guna meraih tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Afandi, faktor yang memberi dampak taraf disiplin pekerja (Tranggono, 2022) antaranya:

1. Kepemimpinan
2. Sistem penghargaan
3. Kemampuan
4. Balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Pengawasan melekat
7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan
9. Hubungan kemanusiaan

Hasibuan menyebutkan faktor yang memberi dampak disiplin kerja ada lima (Tranggono, 2022). Antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Ini juga berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini karena pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pegawai fokus dan serius dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Kepemimpinan

Hal ini berpengaruh terhadap derajat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun juga pemimpin akan menjadi dan bertindak sebagai teladan bagi orang tersebut.

3. Kompensasi

Ini memegang peranan esensial dalam derajat disiplin pegawai, karena semakin besar imbalan atau upah yang diterima seorang pegawai, maka disiplin kerja pegawai tersebut akan semakin baik.

4. Sanksi Hukum

Persetujuan sah yang semakin serius akan membuat karyawan ragu-ragu untuk mengambil tindakan disipliner dan memengaruhi karyawan untuk harus mengikuti setiap pedoman yang ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya manajemen maka pegawai akan dilatih dengan alasan takut melakukan kesalahan dan pelanggaran akibat diatur.

2.1.3.2 Karakteristik Disiplin Kerja

Sutrisno, Kualitas kedisiplinan pegawai yang baik akan tercermin dari sikap pegawai (Hanantyo, 2023) antaranya:

1. Meningkatnya tingkat kekhawatiran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Semangat dan energi yang tinggi terhadap pekerjaan serta semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Kesadaran yang luar biasa terhadap harapan pegawai guna menyelesaikan kewajiban sebaik-baiknya yang dapat diharapkan
4. Menumbuhkan rasa mempunyai tempat serta ketabahan besar pada pegawai
5. Menaikan kemampuan kerja dan produktivitas pegawai

2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rival, Ada beberapa macam disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu metodologi yang diusung oleh suatu perkumpulan atau organisasi, yaitu empat perspektif dalam kaitannya dengan disiplin kerja (Aulia, 2023) antaranya :

1. Disiplin retributif, yaitu upaya menolak individu yang membuat kesalahan.
2. Disiplin Restoratif, yaitu upaya menjembatani pegawai dalam memperbarui perilakunya yang tak pantas.

3. Sudut Pandang Kebebasan Individu, berupaya untuk menjaga kehormatan individu selama latihan disiplin.
4. Perspektif utilitarian, yang berpusat pada pemanfaatan disiplin ketika efek samping dari latihan disiplin mengimbangi akibat buruknya

2.1.3.4 Dampak Disiplin Kerja

Tohardi, Pengaruh ditegakkannya disiplin memiliki sedikit pengaruh terhadap orang-orang dan organisasi atau organisasi yang terlibat (Afan Muzaki, 2022), yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi kedisiplinannya, karena secara tidak langsung karyawan merasa senang dengan perusahaan.

2. Produktivitas Organisasi

Disiplin karyawan yang kuat dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Keselamatan

Disiplin memiliki hubungan erat dengan keamanan kerja. Karyawan harus mematuhi setiap pedoman terkait kesejahteraan untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja.

4. Panutan

Disiplin yang dilakukan dengan tegas akan membuat orang lain mempunyai sikap disiplin yang sama, begitu pula pegawai baru akan meniru mentalitas disiplin yang telah dijalankan.

5. Pencapaian Tujuan

Mencapai tujuan juga tidak akan sulit dicapai dengan tingkat disiplin yang tinggi.

6. Stabilitas Organisasi

Kedisiplinan akan meningkatkan kesehatan perusahaan dalam produktivitas dan sosialisasi yang telah dilakukan.

7. Citra Perusahaan

Disiplin yang tinggi dapat menciptakan citra organisasi yang baik pula. Selain itu, ini sangat membantu baik bagi organisasi internal maupun eksternal.

2.1.3.5 Manfaat Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi lebih lanjut diperlukan disiplin untuk menjaga kemahiran dengan mencegah dan memperbaiki perbuatan jahat individu terhadap perkumpulan.

Bagi sebuah organisasi, ada disiplin kerja menjamin terpenuhinya permintaan serta kelancaran penyelesaian tugas, juga bisa diraihinya perolehan optimal. Karyawan dapat mengantisipasi iklim kerja yang menyenangkan yang menumbuhkan energi untuk bekerja.

² 2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Bejo Siswanto, dimensi serta indikator pada kedisiplinan (Nurjaya, 2021) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

- a. Hadirnya pekerja tepat waktu
- b. Absensi

2. Taraf kewaspadaan karyawan

- ²
a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Menaati raturan kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan aturan kerja

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika kerja

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti memberikan pernyataan ¹⁴ bahwa, “Kinerja pegawai merupakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditimbulkan seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.” (Rohmah & Listyawati, 2023). Afandi mengambil simpulan “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan” (Rohmah & Listyawati, 2023).

Hasibuan, “Kinerja Pegawai adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.” (Astriani, 2023). Sedangkan menurut Wexxley dan Yuki, “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)” (Sinambela & Sinambela, 2019).

Fahmi, “Kinerjamerupakan hasil-hasil yang diperoleh suatu instansi, baik bermanfaat maupun non-manfaat, yang dilakukan dalam satu periode. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha individu yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan pada kondisi tertentu” (Sadat et al., 2020). Sedangkan menurut Mangkunegara memberikan definisi alternatif dimana, “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Jufrizen, 2021).

Atas dasar beberapa pengertian bisa diambil simpulan kinerja karyawan ialah perolehan kerja individu pada perusahaan dengan tugas serta tanggung jawabnya setiapnya dengan berbagai metode, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

2.1.4.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rummler dan Brache ada beberapa faktor yang dapat memberi dampak kinerja seseorang (Mutmainna, 2023). antaranya:

1. *Barriers*, khususnya segala sesuatu dalam iklim kerja karyawan yang dapat mendukung atau mempengaruhi siklus kerja mereka, misalnya perlengkapan, perangkat keras keuangan, data, rangkaian tanggung jawab karyawan, dan sebagainya.
2. *Performance Expectation*, yaitu apakah pegawai mengetahui norma-norma kinerja, dengan demikian apakah pedoman kinerja yang diharapkan organisasi telah tersampaikan kepada pegawai.
3. *Consequence*, yaitu menyinggung bagaimana kegiatan perusahaan menysar pekerja yang mempunyai kinerja rendah atau kebalikannya, karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, serta apakah kegiatan perusahaan sudah tepat dan ideal.
4. *Feedback*, khususnya data yang berhubungan dengan kinerja diperoleh dari pegawai, data ini berasal dari pimpinan pegawai

5. *Knowledge atau skill dan Individual Abilities*, berhubungan langsung dengan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan, yang bisa memberi dampak kinerja.

Sedarmayanti, faktor yang memberi dampak kinerja (Sakti & Mulyadin, 2021) antaranya:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Tingkat penghasilan
5. Gaji dan kesehatan
6. Jaminan sosial

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Ini adalah bagian yang tidak jelas dari sistem dewan SDM, adalah prosedur dalam mengevaluasi tingkat kinerja pegawai, melacak dan membina mereka lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan hierarki. Menurut Hasibuan, tujuan hierarkis dibagi menjadi dua, yaitu tujuan otoritatif yang tidak ambigu dan tujuan individu karyawan. (Astriani, 2023).

1. Tujuan Organisasi

a. Mendukung Strategi

Tiap instansi dalam upayanya meraih tujuan organisasinya biasanya memakai metodologi.

b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Evaluasi yang dilangsungkan atas kinerja pegawai antara lain akan menghasilkan keputusan apakah kinerja pegawai yang sedang berlangsung sudah sesuai dengan apa yang secara umum diantisipasi guna meraih tujuan.

Evaluasi atas kinerja pegawai menimbulkan keputusan mengenai unsur-unsur yang menyebabkan kinerja pegawai tidak sesuai asumsi sehingga tujuan yang sudah ditentukan tak bisa diraih.

c. Administrasi

Evaluasi terhadap kinerja pegawai membawa hasil baik terhadap prestasi yang dicapai pegawai maupun prestasi manajerial. Masyarakat yang sukses perlu mendapatkan dana hibah supaya semangat menjalankan kewajibannya.

2. Tujuan Individu Karyawan

a. Karier yang tinggi

Tiap karyawan ingin mempunyai pilihan terlibat dalam situasi yang besar.

b. Hidup Sejahtera

Dengan jabatan tinggi, pegawai mendapatkan gaji lebih besar dibandingkan sebelumnya hingga bisa bekerja atas bantuan pemerintah terhadap dirinya.

c. Status

Individu tertentu berusaha memperoleh posisi pada instansi dan ditentukan oleh kerinduan mereka guna mendapatkan kedudukan sosial tinggi di wilayah setempat.

24

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson “Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan” (Sembiring & Ferine, 2018).

Faustino Cardono Gomes mengungkap bahwa perspektif kinerja yang disurvei dari seorang karyawan (Sembiring & Ferine, 2018) antaranya:

1. Jumlah pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dituntaskan dalam rentang waktu tertentu.
2. Sifat pekerjaan, yakni sifat pekerjaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan kelayakan dan persiapannya.
3. Pengetahuan kerja, khususnya pengetahuan luas tentang pekerjaan dan kemampuan.
4. Inovasi, khususnya realita pemikiran yang dimunculkan dan aktivitas yang mampu
5. Kolaborasi, khususnya kesiapan membantu orang lain
6. Ketabahan, khususnya kewaspadaan dan dapat dipercaya mengenai partisipasi dan penyelesaian pekerjaan.
7. Dorongan, khususnya tenaga untuk menyelesaikan posisi-posisi baru guna membangun liabilitas seseorang.
8. Kualitas individu, yang menyangkut watak, mentalitas administrasi, watak baik hati, dan kejujuran individu.

Sedangkan Mithcel, menyebutkan penilaian kinerja (Sembiring & Ferine, 2018) antaranya:

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu
3. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas
4. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas
5. Kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Robbin menyebutkan dimensi serta indikator kinerja bisa dinilai (Pradana & Frimayasa, 2023) antaranya:

1. Kualitas Kerja

Ialah cara dimana pekerja melakukan dengan ⁸⁸ baik apa yang perlu dilakukan oleh orang yang bersangkutan. Komponen kualitas kerja diperkirakan dengan memakai tiga petunjuk, antaranya:

A. Kerapian

B. Ketelitiann

⁴¹
C. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Merupakan rentang waktu seorang buruh bekerja dalam satu hari. Ukuran kerja ini harus dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Unsur jumlah pekerjaan diperkirakan ada dua petunjuk, antaranya:

a. Kecepatan

b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Kewajiban dalam bekerja ialah mengetahui komitmen pegawai guna menyelesaikan pekerjaannya. Unsur-unsur kewajiban diperkirakan memakai dua penanda, yakni:

²
a. Hasil kerja

b. Mengambil Keputusan

4. Kerjasama

Keinginan seorang karyawan untuk mengambil bagian dengan karyawan atau staf yang berbeda ke atas ¹⁰ dan pada tingkat yang sama baik di dalam maupun di luar pekerjaan hingga hasil kerja mencapai tingkat berikutnya. Unsur-unsur kolaborasi diperkirakan memakai dua petunjuk, yakni:

a. Jalinan kerjasama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Mendorong individu-individu pada perusahaan guna menyelesaikan pekerjaan dan menuntaskan masalah di tempat kerja atau memperlihatkan kewajiban mengenai pekerjaan yang telah jadi komitmen karyawan atau sebaliknya karyawan. Aspek penggerak dinilai dengan menggunakan satu penanda, khususnya kemampuan mengatasi permasalahan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

2.2 Penelitian yang Relevan

Studi ini dilangsungkan mengingat adanya studi penting yang telah dilaksanakan berkenaan dengan remunerasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Motivasi adalah untuk mengetahui luaran yang telah dilakukan peneliti terdahulu serta penilaian dan gambaran yang dapat menunjang kegiatan penelitian selanjutnya. Penelitian yang relevan dengan studi ini bisa diamati Tabel II.1.

Tabel II. 1
 Penelitian – penelitian terkait Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap
 Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Sakti & Mulyadin, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek Penelitiannya	Secara parsial: 1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Secara Simultan: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima
2.	(Yeremia & Nuridin, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek penelitiannya	Secara parsial: 1. Kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. 2. Disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Secara simultan: Kompensasi dan Disiplin Kerja mendukung peningkatan Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk
3.	(Pratama, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek penelitiannya	Secara parsial: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

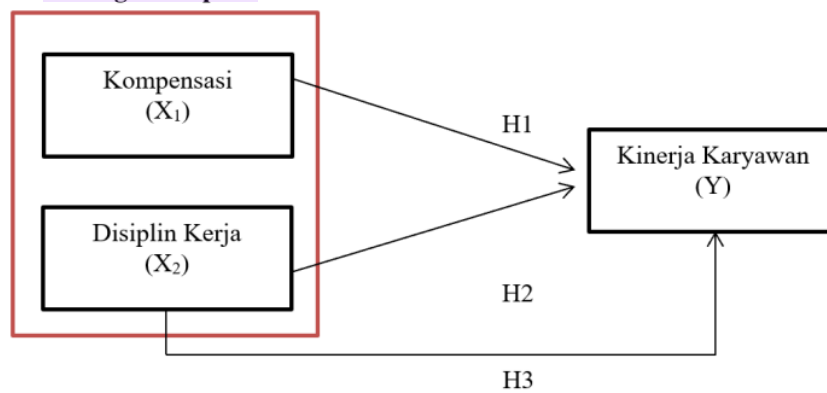
					terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Secara simultan: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat
4.	(Jihania Khairunis a, 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek Penelitiannya	Secara parsial: 1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	(Ariani & Widodo,	Pengaruh Disiplin Kerja	Dependen: Kinerja	Persamaan: sama-sama	Secara parsial:

	2020)	dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta	Pegawai Independen: Kompensasi dan Displin Kerja	membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek Penelitiannya	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia. Secara simultan: Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia.
6.	(Krisnawati & Wimba, 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek Penelitiannya dan juga adanya perbedaan variabel yang	Secara parsial: 1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. 2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan

				digunakan	signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. Secara simultan: Kompensasi finansial, Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem.
7.	(Ludin et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered)	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Persamaan: sama-sama membahas terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaannya: Objek Penelitiannya	Secara parsial: 1. Kompensasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja memiliki hubungan positif tetapi berpengaruh tidak secara

					signifikan terhadap kinerja pegawai.
					Secara simultan:
					Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai desa.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar II. 1
Kerangka Berpikir

2.3.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis studi ini ialah guna melangsungkan uji keadaan variabel independen (X) yakni Kompensasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) atas kinerja karyawan selaku variabel dependen (Y). Kemudian yang jadi hipotesis nol (H₀) serta hipotesis alternatif (H_a) pada studi ini antaranya:

1. Kompensasi atas Kinerja Karyawan

$H_{o1} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tak ada dampak antara Kompensasi atas Kinerja Karyawan”

$H_{a1} : \beta_1 = 0$, "Diduga ada dampak antara Kompensasi atas Kinerja Karyawan"

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{o2} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tak ada pengaruh antara Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan”

$H_{a2} : \beta_1 = 0$, "Diduga ada dampak antara Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan”

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{o3} : \beta_3 \neq 0$, “Diduga tak ada dampak antara kompensasi dan disiplin kerja atas kinerja karyawan”

$H_{a3} : \beta_3 = 0$, "Diduga ada dampak antara kompensasi dan disiplin kerja atas kinerja karyawan”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melangsungkan penelitian, sangat esensial membuat rencana penelitian supaya bisa berlangsung secara sistematis serta tepat. Menurut Saunders, “Desain penelitian adalah pengaturan umum untuk menanggapi pertanyaan penelitian. Sebagai cara metodis untuk mengarahkan pemeriksaan logis, konfigurasi penelitian menyatukan beberapa bagian, sistem, dan strategi untuk mengumpulkan dan memutuskan prosedur penyelidikan informasi” (Maharanti, 2022). Desain penelitian mengacu pada keseluruhan proses penelitian ketika seorang peneliti melakukan penelitian, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan penelitian, dimulai dengan keputusan apakah akan menghimpun serta menganalisis data yang disurvei di titik tertentu. Dalam melaksanakan desain penelitian, langkah-langkah yang dipakai untuk memperoleh data yang berdasarkan pada struktur penelitian antaranya:

1. Struktur 1

Studi pada penelitian ini menggunakan kompensasi selaku variabel independen, serta kinerja karyawan selaku variabel dependen.

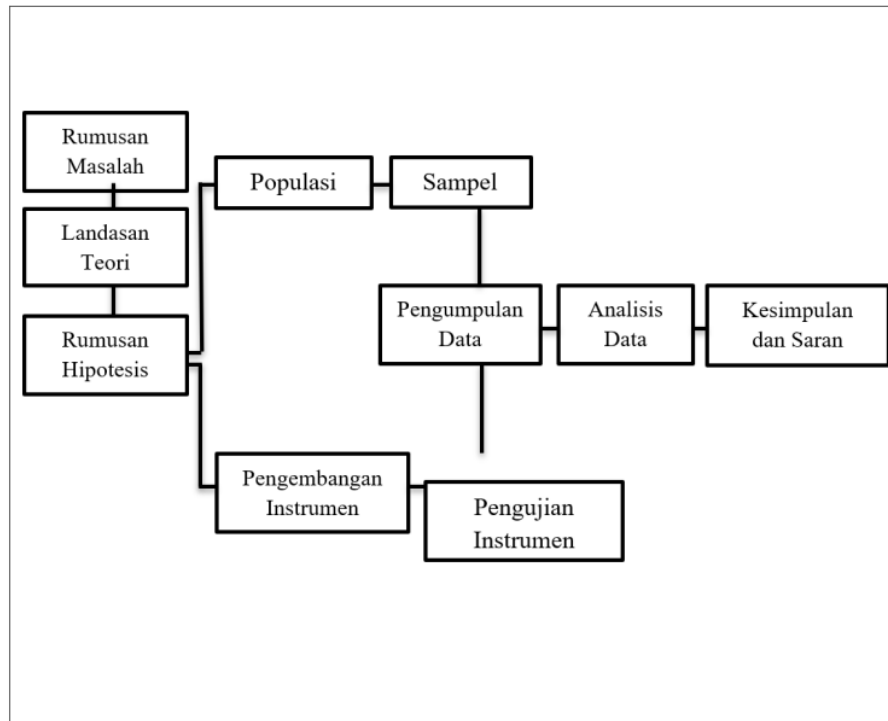
2. Struktur 2

Studi ini menggunakan disiplin kerja selaku variabel independen, sedangkan kinerja karyawan selaku variabel dependen.

3. Struktur 3

Studi ini menyelidiki pengaruh kompensasi serta disiplin kerja dengan simultan atau gabungan selaku variabel independen, kinerja karyawan merupakan variabel dependen.

Proses desain penelitian dapat dijelaskan melalui alur yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan berdasarkan data yang diolah seperti yang terlihat pada Gambar III.1 dibawah ini.



Sumber : (Krisno et al., 2021)

Gambar III. 1
Proses Desain Penelitian

Berdasarkan Gambar III.1 menunjukkan bahwa penelitian ini perlu menggunakan metode desain penelitian guna memahami dampak kompensasi serta disiplin kerja atas kinerja karyawan. Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif. Setelah mengembangkan hipotesis, peneliti menggunakan konsep-konsep terkait dan penelitian sebelumnya untuk mendukung metode penelitian yang dipilih. Strategi pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan tinjauan pustaka.

Desain penelitian dikategorikan ke dalam metode kuantitatif, kualitatif, dan campuran. Desain penelitian kuantitatif adalah desain penelitian yang menyinggung jalannya pengumpulan data dan analisis data numerik. Desain kuantitatif umumnya digunakan untuk mengenali desain, titik tengah, harapan, dan keadaan serta hubungan hasil yang logis antar variabel yang diteliti. Selain itu, menyimpulkan konsekuensi dari laporan spesifik terhadap populasi yang lebih luas dapat dimanfaatkan. Sementara itu, desain penelitian kualitatif adalah desain penelitian yang mengacu pada cara paling umum dalam mengumpulkan dan menganalisis data seperti teks, gambar, atau berbagai jenis data yang tidak bersifat numerik. Desain penelitian model ini bertujuan untuk mengetahui “apa” yang dipikirkan individu, namun juga “bagaimana” mereka muncul dalam sudut pandangnya dan “mengapa” mereka mempertahankan sudut pandang tersebut. Lebih jauh lagi, dalam metode campuran, istilah metode campuran mengacu pada metodologi penelitian yang muncul sebagai penggabungan atau perpaduan yang tepat antara data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu tinjauan. Alasan penting dari metodologi campuran adalah bahwa penggabungan data kuantitatif dan kualitatif memberikan peluang untuk menggunakan data yang lebih lengkap dan sinergis dibandingkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif yang berbeda (Maharanti, 2022).

Jenis desain penelitian yang diterapkan pada studi Pengaruh Kompensasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan adalah jenis desain penelitian kuantitatif.

47

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi ialah semua objek atau subjek studi. Populasi sangat penting pada studi karena ia merupakan sumber informasi. Indriantoro dan Supomo mendefinisikan populasi selaku sekelompok individu, semua hal yang memiliki karakteristik (Amin et al., 2023). Karyawan yang terdapat di Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan berjumlah 60 individu.

92

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan delegasi yang memiliki kualitas agen masyarakat. Arikunto mengatakan, contoh adalah sebagian kecil dari suatu populasi yang dipandang sebagai gambaran dari populasi tersebut terhadap penelitian yang dilakukan (Amin et al., 2023). Pada studi ini, sampel ialah seluruh populasi yang bekerja di Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampling ini disebut juga memakai teknik ⁶⁵ sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel jika seluruh populasi diterapkan selaku sampel (Sugiyono, 2016).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Inilah kendala dan strategi dalam memperkirakan variabel yang diteliti. Arti operasional variabel dirangkai pada struktur kerangka yang memuat: nama variabel, uraian variabel, instrumen penduga, perolehan pendugaan, serta skala penduga yang diterapkan. Definisi operasional dipakai guna menangani pengumpulan data, menjaga konsistensi, menghindari diferensiasi dalam penerjemahan, dan memotong cakupan variabel (Ulfa, 2021).

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang dikenal selaku variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang penalarannya terutama logis berubah menjadi variabel yang disebabkan oleh perubahan variabel yang berbeda (Ulfa, 2021). Pada studi ini Kinerja Karyawan (Y) didefinisikan sebagai variabel dependen dengan indikator seperti Tabel III.1

Tabel III. 1
Indikator Variabel Dependen

No	Variabel	Definisi	Dimensi dan Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y) <i>Sumber: Menurut Robbin (Pradana & Frimayasa, 2023)</i>	Efektivitas di tempat kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif untuk mencapai kesuksesan.	1. Kualitas kerja : a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil Kerja 2. Kuantitas Kerja a. Kecepatan 3. Tanggung jawab a. Hasil kerja b. Mengambil keputusan 4. Kerjasama a. Jalinan kerjasama b. Kekompakan 5. Inisiatif a. Kemampuan mengatasi masalah	Likert

3.3.2 Variabel Independen

Hal ini kerap disinggung selaku variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi. Sebagaimana dikemukakan oleh Tritjahjo Danny Soesilo, “Variabel bebas ialah variabel yang dapat membeir dampak perubahan atau berkembangnya variabel terikat (terikat)” (Ulfa, 2021). Variabel independen pada studi ini terdiri atas dua elemen, yakni Kompensasi (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) dengan indikator yang bisa diamati di Tabel III.2.

Tabel III. 2
Indikator Variabel Independen

No	Variabel	Definisi	Dimensi dan Indikator	Skala
1	Kompensasi (X_1) <i>Sumber: Menurut Rivai (Pramudya & Ratnamiasih, 2023)</i>	Imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk uang atau tidak sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi tersebut.	1. Kompensasi Langsung a. Gaji b. Upah c. Upah Insentif 2. Kompensasi tidak langsung a. Benefit	Likert
2	Disiplin Kerja (X_2) <i>Sumber: Menurut Bejo Siswanto (Nurjaya, 2021)</i>	Konsep yang mewajibkan karyawan untuk menunjukkan keterampilan berorganisasi di tempat kerja	1. Frekuensi Kehadiran a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja b. Absensi 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan a. Ketelitian b. Perhitungan 3. Ketaatan pada Standar Kerja a. Menaati peraturan dan pedoman kerja b. Tanggung jawab	Likert

			4. Ketaatan pada Peraturan Kerja a. Kepatuhan b. Kelancaran 5. Etika Kerja a. Suasana harmonis b. Saling menghargai	
--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ini ialah hal terpenting pada studi, oleh karena itu ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data.

3.4.1 Observasi

Observasi sebagai metodologi pengumpulan data mempunyai kualitas jelas dibanding metode lain, khususnya survei. Bila survei pada umumnya membahas langsung bersama individu, pengamatan tak hanya terbatas pada individu tetapi pada objek lain (Lulut Widhayani et al., 2022). Metodologi ini juga dipakai guna menghimpun data primer yang dilangsungkan dengan mengkoordinasikan observasi terhadap suatu objek secara spesifik yakni Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.

3.4.2 Kuesioner (Angket)

Ialah prosedur penghimpunan data yang dilangsungkan dengan memberikan ikhtisar pertanyaan maupun penjelasan dalam format terstruktur yang dapat ditanggapi oleh responden. Kuesioner diakses melalui *google form*, sehingga responden dapat menentukan pilihan dan mengirimkan tanggapan mereka. Setiap pertanyaan dikaitkan dengan lima pilihan atau nilai untuk responden pada setiap variabel, dengan menerapkan skala likert, yakni skala psikometrik¹⁰ yang sering dipakai pada kuesioner serta skala yang kerap dipakai pada penelitian sebagai ulasan. Skala Likert dipakai guna mengukur perspektif, kesimpulan, serta wawasan individu

tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016a). Daftar pertanyaan pada penelitian ini mempunyai 5 keputusan respon dengan skor berikut:

Tabel III. 3
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016a)

3.4.3 Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono, “Dokumentasi ialah strategi penghimpunan data dengan cara mencari serta mengumpulkan catatan-catatan di wilayah penelitian.” Laporan pada studi ini ialah data tentang landasan instansi serta data jumlah karyawan yang diteliti. (Lulut Widhayani et al., 2022).

3.5 Teknik Analisis Data

Sugiyono mengutarakan, “Teknik analisis data ialah suatu tahapan dengan sengaja mencari serta mengurutkan data yang didapat dari wawancara, catatan lapangan, serta perolehan dokumentasi dengan mengorganisasikan data pada klasifikasi, menggambarannya pada penyusunan ke dalam rancangan, memilih data yang esensial serta data mana yang diteliti, serta berakhir dibuat hingga mudah” (Melyza & Aguss, 2021).

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali, “Uji validitas adalah perangkat yang dipakai guna menilai terlepas dari sah atau tidaknya survei. Instrumen yang bersifat substansial mempunyai legitimasi besar, sedangkan instrumen yang kurang mempunyai legitimasi memiliki legitimasi rendah.” (Pratama, 2020). Pengambilan keputusan uji validitas:

- a. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ bisa disebut valid. Signifikan 5%
- a. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ bisa disebut tak valid. Signifikan 5%

2. Uji Reliabilitas

Ini ialah catatan yang memperlihatkan sampai mana suatu alat estimasi bisa diandalkan. Alasan navigasi adalah :

- a. Apabila $Cronbach\ Alpha > 0.6$ bisa disebut *reliable*
- b. Apabila $Cronbach\ Alpha < 0.6$ bisa disebut tak *reliable*

Reliabilitas menggunakan rumus alpha α .

$$\alpha = \frac{k}{K - 1} \left[\frac{1 - \sum S^2_j}{S^2_x} \right]$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S_j = varians responden untuk item

S_x = jumlah varians skor total

Indikator ukuran reliabilitas yang mengklasifikasi taraf reliabilitas dengan kriteria: Bila r_{hitung}

- a. $0,8 - 1,0$ = Reliabilitas baik
- b. $0,6 - 0,799$ = Reliabilitas diterima
- c. kurang dari $0,6$ = Reliabilitas kurang baik

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Studi ini menerapkan uji asumsi klasik yang terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Untuk memperoleh hasil yang sah dari uji asumsi klasik, penting untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal. Beberapa metode digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal, khususnya menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, uji Histogram dan uji Probability Plot.

Data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov - Smirnov adalah jika hasil pengujian mendapat $\text{asyp.sig (2 - diikuti)} > 0,05$, data berdistribusi biasa dilihat dari uji Histogram diasumsikan hasil pengujian mendapat kecocokan ideal diagram histogram yang dibentuk sedangkan datanya tipikal sesuai uji Probability Plot dengan asumsi konsekuensi pengujian data menunjukkan bahwa fokus tersebar di sepanjang garis sudut ke sudut (Purba et al., 2021). Jadi hipotesis dapat dibentuk dari uji normalitas khususnya:

H_0 : Data tak tersebar normal.

H_1 : Data tersebar normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mengharuskan guna melaksanakan uji apakah pada model regresi terdapat disparitas varians dari residu observasi yang satu dengan pengamatan lain. Bila varians pengamatan yang satu ke pengamatan

berikutnya tetap, disebut heteroskedastisitas. Dengan asumsi nilai signifikansi hitung lebih menonjol dibandingkan $\alpha = 5\%$ maka semuanya tampak bagus dengan heteroskedastisitas. Meskipun demikian, dengan asumsi nilai signifikansi yang dihitung tidak tepat $\alpha = 5\%$, maka model regresi tersebut dapat beralasan terjadi heteroskedastisitas. Alasan pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Dengan asumsi terdapat contoh pasti, misalnya fokus membentuk contoh normal tertentu, ini memperlihatkan ada heteroskedastisitas.
- b. Dengan asumsi tak ada contoh ⁴ jelas, serta fokus tersebar di atas juga di bawah 0 pada hub Y , bisa disebut tak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Guna memahami apakah ada korelasi tiap variabel bebas ialah dengan melaksanakan uji multikolinearitas. Apabila atas dasar perolehan uji multikolinearitas diperoleh $Tolerance > 0,01$ serta $VIF < 10$ bisa disebut model regresi bebas dari multikolinearitas (Purba et al., 2021).

Hingga dirumuskan hipotesis:

H_0 : Model regresi tak ada multikolinearitas

H_1 : Model regresi ada ¹ multikolinearitas

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R^2 J}$$

Keterangan:

VIF : *Variance Inflation Factor*

$R^2 J$: Koefisien determinasi X_j dengan variabel bebas lain pada persamaan atau model dugaan

J : 1,2,.....,p

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Grenner dan Martelli, Ini berarti mencari hubungan antara setidaknya dua variabel dimana satu variabel bergantung pada variabel lain. Sebagai aturan, bisa juga dinyatakan untuk memahami pengaruh variabel X atas variabel Y digunakan analisis regresi langsung, serta untuk memahami pengaruh paling sedikit dua variabel (Duli, 2019).

Yang merupakan persamaan regresi linear berganda pada suatu studi ialah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots$$

Di mana,

Y = Variabel Dependen

β_0 = Parameter Konstanta

β_1, β_2 = parameter penduga

X_1, X_2 = Variabel Independen

3.5.3 Uji Hipotesis

Ini ialah teknik untuk membuat keputusan pembelian yang bergantung pada analisis data dari percobaan teknologi dan observasi. Pengujian hipotesis terbagi menjadi dua uji yaitu:

1. Uji T (uji parsial)

Pengujian ini secara mendasar memperlihatkan besaran pengaruh suatu variabel independen dengan eksklusif untuk memahami variabel dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $p < 0,05$ H_0 ditolak serta H_a diterima. Sebagai alternatif, dengan asumsi $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai $p < 0,05$ bisa disebut H_0 diterima serta H_a ditolak. (Pratama, 2020). Uji Parsial (Uji t) dapat dihitung dengan menggunakan rumus di bawah ini.

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

⁵
Keterangan:

t : t hitungan yang dikonsultasikan

r : korelasi parsial yang ditemukan

n : jumlah sampel

⁹⁵ 2. Uji F (uji simultan)

Uji hipotesis dengan simultan dimaksudkan guna memahami pengaruh X_1 serta X_2 dengan simultan atas Y bisa dilangsungkan memakai uji statistik F. Signifikan pada studi ini diterapkan 5% (0,05) dengan memperbandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} (Pratama, 2020) dengan kriteria:

a. Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$, bisa disebut H_0 diterima serta H_a ditolak

³⁹
b. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, bisa disebut H_0 ditolak serta H_a diterima

Uji ini dapat dihitung dengan menggunakan persamaan:

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

⁵
Keterangan:

F_h : F hitung

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Guna memahami seberapa besar kontribusi X_1 , dan X_2 atau Y , bisa dihitung menggunakan koefisien determinasi yang disebut pada persentase (%) dan disebut dalam r^2 (Pratama, 2020).

Rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis melaksanakan olah data dalam bentuk angket yang mana Kompensasi adalah variabel bebas yang menjadi (X_1) yang ada 10 pernyataan, Disiplin Kerja adalah variabel bebas yang menjadi (X_2) yang ada 10 pernyataan dan Kinerja Karyawan adalah variabel terikat yang menjadi (Y) yang ada 10 pernyataan. Pada penelitian ini angket akan disebar kepada 60 karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan selaku sampel penelitian memakai *skala likert*.

4.1.1 Karakteristik Responden

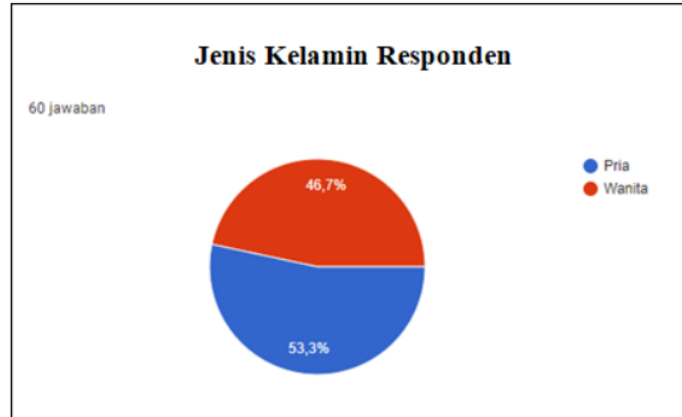
Pengumpulan data yang diterapkan pada studi ini didapat dari kuesioner sejumlah 60 individu pada studi ini merupakan karyawan BPS kota Jakarta Selatan. Berikut ini terdapat beberapa karakteristik dari jenis kelamin, usia dan tingkat akhir pendidikan karyawan.

4.1.1.1 Hasil Responden Jenis Kelamin

Tabel IV. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	32	53,3%
2	Wanita	28	46,7%
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data yang diolah (2024)



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Gambar IV. 1
Jenis Kelamin Responden

Atas dasar data tersebut, responden berjenis kelamin pria terdiri 32 individu (53,3%) sedangkan berjenis kelamin wanita sejumlah 28 individu atau 46,7% jumlah responden yang tertera menunjukan karyawan Badan Pusat Statistik

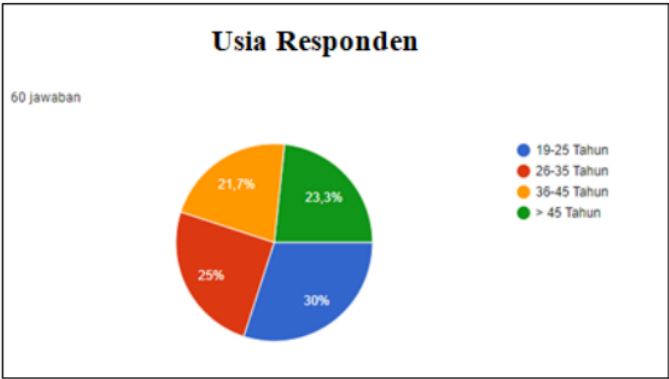
4.1.1.2 Hasil Responden Usia

Pada penelitian ini merupakan karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan, usia responden dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

Tabel IV. 2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	19 – 25 Tahun	18	30%
2	26 – 35 Tahun	15	25%
3	36 – 45 Tahun	13	21,7%
4	> 45 Tahun	14	23,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : data yang diolah (2024)



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Gambar IV. 2
Usia Responden

Berdasarkan data di atas maka responden dikumpulkan dalam 4 kelompok, yaitu kelompok primer umur 19-25 tahun sejumlah 18 individu (30%), umur 26-35 tahun sejumlah 15 individu (25%), berusia 36-45 tahun ke atas sejumlah 13 individu (21,7%) dan 14 orang berusia >45 tahun dengan persentase 23,3%.

51
4.1.1.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

53
Tabel IV. 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	6	10%
2	Diploma 3 (D3)	5	8,3%
3	Diploma 4 (D4)	9	15%
4	Sarjana/S1	36	60%
5	Sarjana/S2	4	6,7%
6	Sarjana/S3	-	-
Jumlah		60	100%

Sumber : Data yang diolah (2024)



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Gambar IV. 3
Pendidikan Terakhir Responden

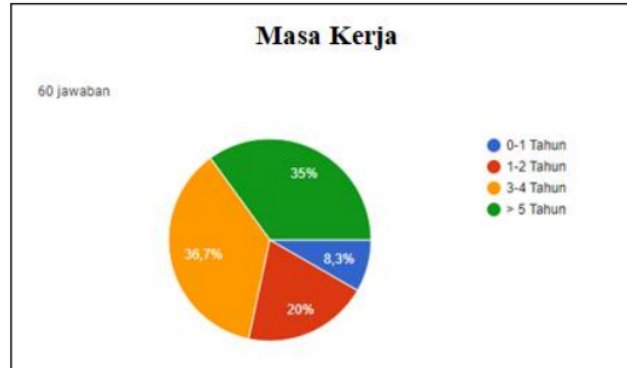
Atas dasar data tersebut, menunjukkan responden yang berpendidikan SMA/ sederajat sejumlah 6 individu (10%), Diploma 3 (D3) ke atas sejumlah 5 individu (8,3%), Diploma 4 (D4) sebanyak 9 orang dengan persentase tingkat 15%, kemudian untuk Sarjana/S1 sejumlah 36 individu (60%) serta S2/Master sejumlah 4 individu (6,7%).

4.1.1.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV. 4
Masa Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-1 Tahun	5	8,3%
2	1-2 Tahun	12	20%
3	3-4 Tahun	22	36,7%
4	>5 Tahun	21	35%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data yang diolah (2024)



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Gambar IV. 4
Masa Lama Bekerja Responden

Atas dasar data diatas bisa diamati atas dasar Masa Kerja, responden yang ada di Masa Kerja 0-1 tahun terdiri dari 5 orang dengan persentase 8,3%, Masa Kerja 1-2 tahun terdiri dari 12 individu (20%), Masa Kerja 3-4 tahun terdiri dari 22 individu (36,7%) sedangkan yang berada pada Masa Kerja >5 tahun terdiri dari 21 individu (35%).

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisa Deskriptif ini adalah tanggapan responden terhadap setiap penanda pada variabel yang tidak seluruhnya ditetapkan sebagai model dalam penelitian yang diuraikan berdasarkan tabel kriteria Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

4.1.2.1 Kompensasi (X_1)

Tabel Distribusi Variabel Kompensasi (X_1)

1 Tabel IV. 5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
$X_{1.1}$	0	4	10	34	12	234
$X_{1.2}$	0	1	11	28	20	247
$X_{1.3}$	0	0	3	20	37	274
$X_{1.4}$	1	0	7	33	19	249
$X_{1.5}$	0	2	15	22	21	242
$X_{1.6}$	0	0	10	29	21	251
$X_{1.7}$	0	1	8	25	26	256
$X_{1.8}$	0	0	9	37	14	245
$X_{1.9}$	0	0	5	35	20	255
$X_{1.10}$	0	0	7	33	20	253
Jumlah						2506

Berdasarkan tabel IV.5 diketahui bahwa tanggapan responden pada pernyataan variabel Kompensasi mendapatkan respon jumlah pernyataan $X_{1.1}$ sampai $X_{1.10}$ total keseluruhan variabel Kompensasi adalah 2506.

4.1.2.2 Disiplin Kerja (X₂)

Tabel Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel IV. 6¹
Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
X _{2.1}	1	2	9	20	28	252
X _{2.2}	0	0	5	26	29	264
X _{2.3}	0	0	10	29	21	251
X _{2.4}	0	0	2	31	27	265
X _{2.5}	0	0	4	30	26	262
X _{2.6}	0	0	4	31	25	261
X _{2.7}	0	0	7	26	27	260
X _{2.8}	0	0	3	34	23	260
X _{2.9}	0	0	4	32	24	260
X _{2.10}	0	0	3	37	20	257
Jumlah						2592

Berdasarkan tabel IV.6 diketahui bahwa tanggapan responden pada pernyataan variabel Disiplin Kerja mendapatkan respon dengan jumlah pernyataan X_{2.1} hingga X_{2.10} total keseluruhan variabel Disiplin Kerja adalah 2592.

4.1.2.3 ⁵Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

¹ Tabel IV. 7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	¹ 1	² 2	³ 3	⁴ 4	⁵ 5	
Y.1	0	0	8	33	19	251
Y.2	0	0	6	27	27	261
Y.3	0	0	7	33	20	253
Y.4	0	0	6	38	16	250
Y.5	0	0	6	33	21	255
Y.6	0	0	5	35	20	255
Y.7	0	0	4	30	26	262
Y.8	0	0	4	29	27	263
Y.9	0	0	6	31	23	257
Y.10	0	0	2	37	21	259
Jumlah						2566

Berdasarkan tabel IV.7 bisa dipahami jawaban responden pada pernyataan variabel Kinerja Karyawan mendapat respon pernyataan Y.1 sampai Y.10 total keseluruhan variabel Kinerja Karyawan adalah 2566.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji ini dilaksanakan peneliti dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} pada studi ini merupakan data primer dengan perolehan korelasi jawaban responden di setiap pernyataan pada tiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS 26 for Windows.

Besarnya nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $(\alpha; n-2)$ dimana:

α = Tingkat signifikan 5%

n = Jumlah sampel = 30

k = Jumlah variabel dalam penelitian = 2

$r_{tabel} = n - 2 = 0,361$

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	X1	.702**	0,361	Valid
	X2	.741**		Valid
	X3	.403*		Valid
	X4	.608**		Valid
	X5	.679**		Valid
	X6	.577**		Valid
	X7	.596**		Valid
	X8	.652**		Valid
	X9	.441*		Valid
	X10	.591**		Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X ₂ 1	.744**	0,361	Valid
	X ₂ 2	.548**		Valid
	X ₂ 3	.724**		Valid
	X ₂ 4	.510**		Valid
	X ₂ 5	.659**		Valid
	X ₂ 6	.793**		Valid
	X ₂ 7	.598**		Valid
	X ₂ 8	.549**		Valid
	X ₂ 9	.473**		Valid
	X ₂ 10	.481**		Valid
	Y1	.685**		Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y2	.506**	0,361	Valid
	Y3	.654**		Valid
	Y4	.547**		Valid
	Y5	.646**		Valid
	Y6	.605**		Valid
	Y7	.448*		Valid
	Y8	.563**		Valid
	Y9	.544**		Valid
	Y10	.606**		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Dari tabel IV.8 bisa dipahami variabel X_1 , X_2 , dan Y dalam uji legitimasi nilai rhitung lebih menonjol dibandingkan dengan nilai rtabel, sehingga dinyatakan bahwa setiap asersi dalam tinjauan ini adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dilaksanakan peneliti dengan memperbandingkan rhitung dengan rtabel. rhitung penelitian ini merupakan data primer dengan perolehan korelasi jawaban responden di tiap pernyataan pada tiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS 26 for Windows. Besarnya nilai rtabel dengan taraf signifikan 5% menggunakan rumus sebagai berikut:

(a; $n - 2$) dimana:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,806	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,804	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	>0,60	Reliabel

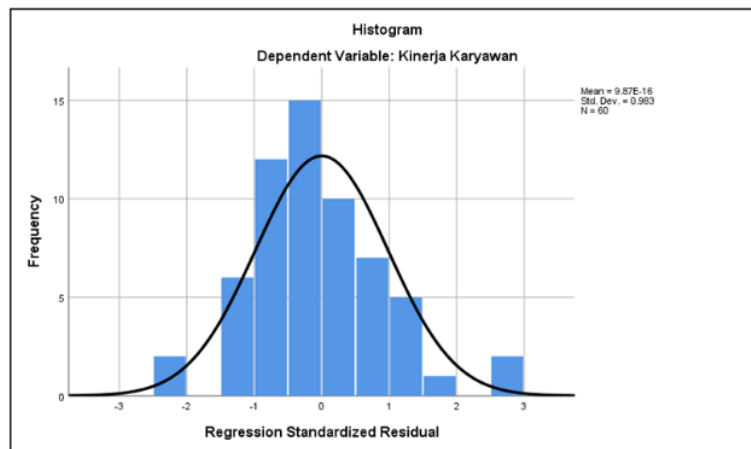
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar tabel IV.9 diketahui X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki Cronbach's Alpha >0,60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

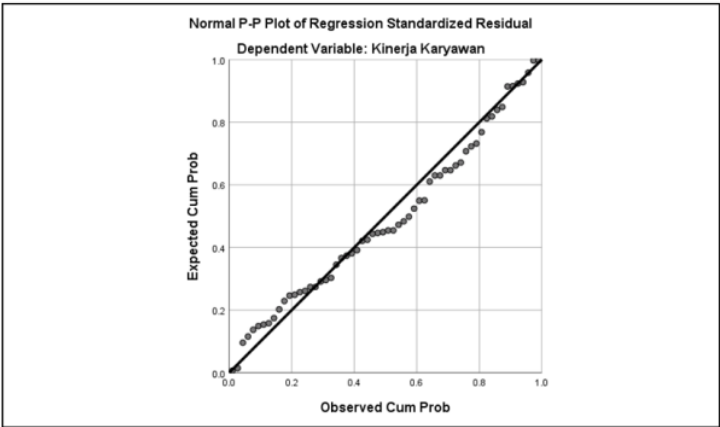
Uji ini dipakai guna memberikan perolehan apakah data variabel bebas dan terikat normal atau tidak. Terdapat dua cara yang dapat dipakai untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan cara *Kolmogrov – Smornov* atau Uji Normal *Probability Plot* pada SPSS sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Gambar IV. 5
Hasil Uji Histogram

Berdasarkan gambar IV.5 Disadari bahwa hal tersebut seharusnya menjadi hal yang biasa jika distribusi datanya berbentuk ring, tak miring ke kiri juga kanan. Maka, bisa disebut data yang diterapkan pada studi ini selalu disesuaikan.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Gambar IV. 6
Hasil Uji P-Plot

Melihat Gambar IV.6 di atas, diketahui bahwa fokus (data) tersebar pada garis sudut ke sudut dan pendistribusiannya dengan hati-hati memperhatikan garis miring. Maka bisa diasumsikan data yang diterapkan studi ini biasanya disebarluaskan.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Kolmogorov

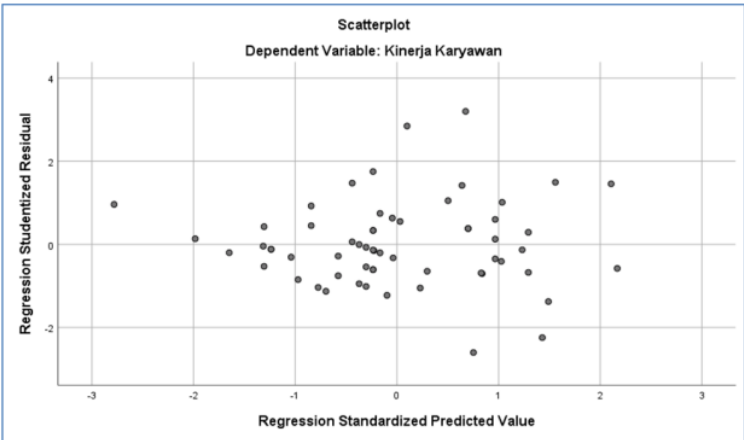
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10772310
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.066
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar tabel IV.10 bisa diamati signifikan ialah 0,200 artinya signifikan >0,05 atau bisa dinyatakan $0,200 > 0,05$ ini membuktikan data studi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai guna menentukan apakah ada penyimpangan dari perkiraan dugaan heteroskedastisitas, khususnya variansi residu yang tidak konsisten untuk seluruh observasi dalam model regresi. Heteroskedastisits menunjukan penyebaran variabel bebas.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Gambar IV. 7
Hasil Uji Scatterplot

Atas gambar IV.7 diatas diketahui perolehan pengujian heteroskedastisitas titik – titik menebar tidak teratur serta tak membuat pola jelas, ini membuktikan data yang digunakan pada studi ini tak ada heteroskedastisitas.

Tabel IV. 11
Hasil Uji Glesjsjer

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.023
	Kompensasi	.998
	Disiplin Kerja	.324
a. Depedent Variabel : RES2		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar tabel IV.11 Diketahui nilai kepentingan setiap variabel independen > 0,05. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa data pada studi tersebut tak ada hambatan heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolineritas digunakan untuk menentukan terjadinya multikolinearitas antar variabel independen pada suatu regresi tunggal. Regresi yang baik harusnya tak mempunyai hubungan antar variabel independen. Uji multikolinearitas diketahui dengan mengamati besaran nilai dan tolerance serta VIF, sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.547	4.063		3.334	.002		
	Kompensasi	.140	.087	.176	1.609	.113	.757	1.321
	Disiplin Kerja	.541	.100	.591	5.398	.000	.757	1.321

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar perolehan tabel IV.12 bisa disimpulkan variable bebas Kompensasi serta Disiplin Kerja *Tolerance* 0,757 > 0,10 serta *VIF* 1.321 < 10,00 artinya tak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini dipakai guna menentukan besar kecilnya dampak dua variabel independen secara bersamaan atas variabel dependen, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	13.547	4.063		3.334	.002
	Kompensasi	.140	.087	.176	1.609	.113
	Disiplin Kerja	.541	.100	.591	5.398	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar perolehan uji table IV.13 bisa diuraikan:

$$Y = 13,547 + 0,140X_1 + 0,541X_2$$

Kondisi di atas dapat dimaknai:

1. Konstanta a memperlihatkan 13,547 mengartikan bila tak ada perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) bisa disebut nilai variabel dependen (nilai Y) senilai 13,547.
2. Variabel Kompensasi (X_1) berdampak dengan mempunyai koefisien 0,140 konstanta yang diperoleh mempunyai nilai positif yang mengartikan apabila Kompensasi (X_1) bertambah ³⁷ satu satuan dengan mengharapkan variabel independen lainnya konsisten, maka Y akan bertambah sebesar 0,140.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh dengan mempunyai koefisien 0,541. ⁶⁶ Stabil berikutnya mempunyai tanda positif, sebenarnya apabila X_2 bertambah satu satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konsisten, maka Y bertambah 0,541.

7
4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T

Hipotesis T dipakai guna melakukan pengujian dengan parsial setiap variabel dengan membandingkan hasil nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini terdapat kriteria untuk memenuhi pengujian dengan ketentuan:

1. Apabila terdapat signifikan $>0,05$ dapat dinyatakan bahwa tak ada pengaruh dengan parsial dari variabel bebas atas variabel terikat.
2. Apabila signifikansi $<0,05$ bisa disebut bahwa ada dampak parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat dinyatakan ada dampak positif dari variabel bebas atas variabel terikat.

4
Tabel IV. 14
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	13.547	4.063		3.334	.002
	Kompensasi	.140	.087	.176	1.609	.113
	Disiplin Kerja	.541	.100	.591	5.398	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar tabel IV.14 hasil uji tersebut sebagai berikut:

Adapun nilai $t_{tabel} = 2,001$ dapat ditetapkan dengan kriteria tingkat signifikan

$\alpha = 5\% = 0,05$ uji dua pihak serta derajat kebebasan

$(dk) : 60 - 2 = 58$

1. Pengaruh X_1 Terhadap Y.

Berdasarkan atas perolehan uji t dipahami $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.609 < 2,001$) serta signifikansi variabel Kompensasi (X_1) sebesar $0,113 > 0,05$ atau 5%. Bisa diambil simpulan H_0 diterima serta H_a ditolak, mengartikan variabel X_1 tak berdampak signifikan atas Kinerja Karyawan BPS kota Jakarta Selatan.

2. Pengaruh X_2 Terhadap Y

Atas dasar perolehan uji t dipahami nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.398 > 2,001$) dan signifikan variabel X_2 senilai $0,000 < 0,05$ atau 5%. Bisa diambil simpulan H_0 ditolak serta H_a diterima, mengartikan variabel X_2 berdampak positif signifikan atas Y pada Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.

4.4.2 Uji F

Pengujian hipotesis F dipakai guna memahami seberapa besar beberapa variabel bebas atas variabel terikat secara bersamaan dalam satu penelitian dengan cara memperbandingkan hasil nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Prasyarat yang harus dipenuhi ialah:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta signifikansi $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan dari variabel bebas atas variabel terikat.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh.

Adapun hasil pengujian hipotesis F pada studi ini ialah:

Tabel IV. 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.626	2	122.313	26.599	.000 ^b
	Residual	262.107	57	4.598		
	Total	506.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₂), Kompensasi (X ₁)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Perhitungan $F_{\text{tabel}} df = n - k$

$$= 60 - 3 = 57 \text{ (3.16)}$$

Atas dasar perolehan perhitungan Uji F dapat dipahami $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (26.599 > 3.16) dengan signifikan senilai 0,000 < 0,05 atau 5%. Bisa diambil simpulan H_a diterima serta H_o ditolak, mengartikan bahwa variabel X_1 serta X_2 dengan bersama-sama berdampak positif signifikan atas Y .

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Ini dilakukan dengan tujuan guna memahami besaran tingkat kemampuan variabel bebas Kompensasi menguraikan variabel terikat Kinerja Karyawan yang bisa dilihat dari hasil nilai R^2 square perhitungan melalui SPSS *versi 26 for Windows*. Apabila R^2 berkisar 0 hingga 1, mengartikan makin kuat variabel independen bisa menguraikan fluktuasi variabel terikat. Uji Koefisien Determinasi pada studi ini dilangsungkan memakai dua metode yaitu Parsial dan Simultan.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

¹ Klasifikasi Koefisien Korelasi yakni, 0 (tak ada korelasi), 0 – 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 – 0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna).

Tabel IV. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Kompensasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.205	2.61334
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar perolehan tabel IV.16 bisa dipahami R Square sebesar 0,218 (21,8%) yang mana menunjukkan koefisien korelasi lemah antar variabel X_1 (Kompensasi).

Tabel IV. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Disiplin Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.205	2.61334
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar perolehan tabel IV.17 bisa dipahami R Square senilai 0,459 (45,9%) yang mana memperlihatkan koefisien korelasi lemah antar variabel X_2 (Disiplin Kerja).

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

¹ Klasifikasi Koefisien Korelasi yakni 0 (tak ada korelasi), 0 – 49 (korelasi lemah), 0.50 (korelasi moderat), 0.51 – 0.99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna).

Tabel IV. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.465	2.14438
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Atas dasar hasil tabel IV.18 bisa dipahami R Square senilai 0,483 (48,3%) yang mana menunjukkan antar variabel X₁ (Kompensasi) serta variabel X₂ (Disiplin Kerja) atas Y senilai 48,3% sisanya 51,7% diberi dampak variabel lain diluar studi ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi berdampak tidak signifikan atas Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan, dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mempunyai nilai $1.609 < 2,001$. Bisa dipahami, signifikan senilai 0,113 yang mana signifikan $> 0,05$ atau $0,113 > 0,05$. Bisa diambil simpulan H_0 diterima serta H_a ditolak, mengartikan variabel X₁ tak berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.

Perolehan studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Muhammad Hadi Sakti, Mulyadin (2021) yang menyebutkan Kompensasi tidak berdampak signifikan atas kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh X_2 Terhadap Y

Variabel X_2 berdampak positif signifikan atas Kinerja Karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mempunyai nilai $5.398 > 2,001$. Bisa dipahami signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Bisa diambil simpulan H_0 ditolak serta H_a diterima, mengartikan variabel X_2 berdampak positif signifikan atas Kinerja Karyawan BPS kota Jakarta Selatan.

Perolehan studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Jihania Khairunisa, Vera Sylvia Saragi Sitio (2023) Disiplin Kerja berdampak positif signifikan atas kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel X_1 , dan X_2 berpengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan. Atas dasar perolehan Uji F, bisa dipahami F_{hitung} senilai 26.599 yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26.599 > 3,16$. Bisa dipahami signifikan $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$, bisa disebut H_0 ditolak serta H_a diterima, yang mengartikan X_1 , dan X_2 dengan bersamaan berpengaruh positif signifikan atas Kinerja Karyawan pada BPS kota Jakarta Selatan.

Perolehan studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Angga Pratama (2020) yang menyebutkan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Penelitian

Atas dasar studi yang dilakukan di Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa arti studi ini ialah:

1. Implikasi Teoritis

Observasi Sasaran penulis adalah selaku salah satu fakta valid dari teori tersebut. Letaknya pada bidang SDM. Khususnya pengamatan yang mempunyai hubungan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai. Perolehan pengamatan ini diharapkan bisa menjadi acuan data untuk pengamatan selanjutnya.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menampilkan informasi tambahan yang nantinya dapat membantu instansi atau perusahaan untuk memperhatikan penghormatan terhadap keterampilan dan hak pekerja serta mempelajari lebih lanjut faktor yang memberi dampak Kinerja Karyawan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Mengingat keterlibatan peneliti pada studi ini, terdapat kendala yang dialami serta bisa jadi faktor yang dapat menjadi fokus lanjutan bagi peneliti di masa depan untuk mengidealkan penelitian mereka. Penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya adalah adanya keterbatasan waktu pengamatan yaitu hanya 2 bulan, mulai dari bulan April hingga Mei 2024 yang mengakibatkan penyebaran kuisioner hanya disebarakan melalui media sosial, sehingga klarifikasi tidak dapat diberikan kepada responden.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Atas dasar perolehan yang dilaksanakan di Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan, bisa diambil simpulan:

1. Variabel Kompensasi (X_1) berdampak tidak signifikan atas Kinerja Karyawan yang bisa diperlihatkan $t_{hitung} = 1.609 < t_{tabel} = 2,001$ dan nilai signifikan senilai 0,113 yang mana signifikan $> 0,05$ atau $0,113 > 0,05$. Bisa diambil simpulan H_0 diterima serta H_a ditolak, mengartikan bahwa variabel X_1 tak berpengaruh signifikan dengan parsial atas Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berdampak positif signifikan atas Kinerja Karyawan yang bisa diperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5.398 > 2,001$ dan nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Bisa diambil simpulan H_0 ditolak serta H_a diterima, mengartikan variabel X_2 berpengaruh positif signifikan dengan parsial atas Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan bersamaan berdampak positif signifikan atas Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan bisa diamati atas pengolahan data dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26.599 > 3.16$) yang mempunyai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%).

5.2 Saran

Selaku bagian terakhir atas studi ini, peneliti mengajukan saran, diantaranya:

1. Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan perlu memperhatikan untuk dapat meningkatkan kompensasi untuk karyawan seperti pemberian jaminan kesehatan secara merata kepada seluruh karyawan.
2. Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan perlu memperhatikan peraturan yang berlaku untuk karyawan dan mengawasi karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, karena hal tersebut sangat mempengaruhi sikap disiplin yang baik bagi setiap karyawan dalam mencapai target visi dan misi instansi.
3. Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan perlu memperhatikan dan mempelajari lebih lanjut faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan.

BAB 1 - 5 (Tiara Febriany)

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

2%

2

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

3

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

1%

4

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

5

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.uki.ac.id

Internet Source

1%

7

dspace.uui.ac.id

Internet Source

1%

8

ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

1%

9

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
12	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to unars Student Paper	<1 %
14	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
15	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
16	adoc.pub Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
18	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
19	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
20	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to UIN Jambi Student Paper	<1 %

22	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
24	es.scribd.com Internet Source	<1 %
25	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
27	mundodownload-mania.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
30	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
31	fkbi.akuntansi.upi.edu Internet Source	<1 %
32	id.scribd.com Internet Source	<1 %
33	repository.unwim.ac.id Internet Source	<1 %

34

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

35

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

36

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

38

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

<1 %

39

Submitted to Universiti Teknologi Petronas

Student Paper

<1 %

40

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

41

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

42

ojs.cahayamandalika.com

Internet Source

<1 %

43

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

44

Submitted to Dewan Perwakilan Rakyat

Student Paper

<1 %

45

digilib.uns.ac.id

Internet Source

<1 %

46	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
47	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
49	core.ac.uk Internet Source	<1 %
50	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
51	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
52	journal.stimaimmi.ac.id Internet Source	<1 %
53	jurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
54	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
56	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
57	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %

58

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

59

repository.bsi.ac.id

Internet Source

<1 %

60

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

<1 %

61

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

62

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

63

fekon-unima.ac.id

Internet Source

<1 %

64

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

<1 %

65

ejournal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

66

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

67

repo.usni.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.itbwigalumajang.ac.id

Internet Source

<1 %

69

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

70	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
71	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
72	perpus.univpancasila.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.podomorouniversity.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	<1 %
76	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
79	sipora.polije.ac.id Internet Source	<1 %
80	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
81	123dok.com Internet Source	<1 %

82	Maulana Syarif Hidayatullah, Windi Astuti. "The Influence of Sales and Purchase Financing Income on the Profitability of PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk (Period 2006- 2019)", Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 2021 Publication	<1 %
83	Weny, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBAHAGIAAN DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
84	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
85	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
86	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
87	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
88	kedaibuku-fikri.blogspot.com Internet Source	<1 %

89	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
90	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
91	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
92	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
93	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
94	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
95	repository.usbypkp.ac.id Internet Source	<1 %
96	www.scribd.com Internet Source	<1 %
97	Sakban, Rika Aryani. "DICIPLINE MANAGEMENT STRATEGY", JURNAL ISLAMIKA, 2020 Publication	<1 %
98	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
99	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %

100

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off