

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada CV FCK Corporation Kediri)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**SETIARI MESTIKA FITRI**

**NIM : 17510041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada FCK Corporation Kediri)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**SETIARI MESTIKA FITRI**

**NIM : 17510041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Pada FCK Corporation Kediri)**

**SKRIPSI**

Oleh  
**SETIARI MESTIKA FITRI**

NIM : 17510041

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**  
**NIP. 199312192019031012**

**LEMBAR PENGESAHAN****PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada FCK Corporation Kediri)****SKRIPSI**

Oleh

**SETIARI MESTIKA FITRI**

NIM : 17510041

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP. 199311292020121005
- 2 Anggota Penguji  
**Dr. Faisol, M.Pd**  
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji  
**Ikhsan Maksun, M.Sc**  
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Setiari Mestika Fitri

Nim : 17510041

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV. FCK Corporation Kediri)** Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan siapapun.

Malang, 5 April 2023  
Hormat saya,



Setiari Mestika Fitri  
NIM : 17510041

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur tak henti-hentinya saya ucapkan kepada Allah SWT atas kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada saya, serta rahmat dan ridhonya yang tak terhingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Untuk Kedua Orang Tua Dan Keluargaku

Semua yang saya capai pada saat ini tidak luput dari dukungan ayah, dan ibu serta orang-orang yang sangat saya sayangi. Terima kasih sudah memberi dukungan untuk saya sampai saat ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb*

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman yang terang benderang, yakni addinul islam wal iman.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada FCK Corporation Kediri)” ini untuk memenuhi tugas akhir serta melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun berkat dukungan, motivasi dan bimbingan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Karenanya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.EI. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. Selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksun, M. Sc Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M.Si selaku Dosen Wali selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih penulis haturkan kepada beliau Seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pelayanan akademik selama menamba ilmu.

6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak membantu dalam pelayanan akademik selama menimba ilmu.
7. Kedua orang tua saya Bapak Pujiyanto dan Ibu Priyami yang telah banyak memberikan perhatian, nasihat, doa dan dukungan baik moral maupun materi, serta keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
8. Bapak Achmad Fikri Arifizzaman selaku pemilik FCK Corporation.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapakan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini Wasalamualaikum. Wr. Wb.

Malang, 5 April 2023

Hormat Saya

Setiari Mestika Fitri

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>2</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>4</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>5</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>6</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>8</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>19</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>19</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Kajian Empiris .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Kajian Teoritis.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Disiplin Kerja.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Kompensasi .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.3 Kinerja.....</b>	<b>29</b>
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>35</b>
<b>2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>35</b>
<b>2.5 Hipotesis.....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Populasi .....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Sampel &amp; Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>39</b>
<b>3.5 Data dan Jenis Data .....</b>	<b>39</b>
<b>3.6 Teknik Pengumpulan data .....</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>40</b>
<b>3.8 Skala Pengukuran .....</b>	<b>44</b>
<b>3.9 Uji Instumen .....</b>	<b>44</b>
<b>3.9.1 Uji Validitas .....</b>	<b>45</b>

3.9.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.10.1 Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i> Konstruk Reflektif.....	46
3.10.2 Evaluasi <i>Inner Model (Structural Model)</i> .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>50</b>
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
4.1.2 Visi Misi Organisasi .....	51
4.1.3 Lokasi Organisasi .....	51
<b>4.2 Hasil Data.....</b>	<b>52</b>
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	52
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	59
<b>4.4 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS) .....</b>	<b>60</b>
4.4.1 Model Pengukuran .....	60
4.4.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	67
<b>4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>68</b>
4.5.1 Uji Parsial (Skema Model <i>Partial Least Square (PLS)</i> ) .....	68
4.5.2 Uji F Simultan ( $H_3$ ) .....	70
<b>4.6 Pembahasan.....</b>	<b>71</b>
4.6.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) .....	71
4.6.2 Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) .....	72
4.6.3 Disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan .....	73
<b>BAB V.....</b>	<b>75</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## ABSTRAK

Fitri, Setiari Mestika, 2023, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada FCK Corporation”

Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

---

---

Disiplin kerja adalah satu pendorong karyawan FCK Corporation untuk bisa lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain disiplin kerja, ada juga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan baik. Jika disiplin kerja dan kompensasi berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Tujuan penelitian ini adalah 1) menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; serta 3) menganalisis disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode komparatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan FCK Corporation. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *Proportional random sampling*. Sampel berjumlah 45 responden pada karyawan FCK Corporation. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), dan kompensasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

Fitri, Setiari Mestika, 2023, *Undergraduate Thesis*, Title: “*The Influence of Work Discipline and Compensation toward The Employee’s Performance at FCK Corporation*”

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Work discipline, Compensation, Employee’s Performance*

---

---

*Work discipline is one of the triggers for the employees of FCK Corporation to be able to be more enthusiastic in carrying out their work. Apart from discipline, it is compensation given by the company that boosts the employees’ performance. If work discipline and compensation go well, so the employees’ performance will be better as well. The objectives of this research are 1) to analyze the work discipline having influence on the employees’ performance; 2) to analyze compensation having influence on the employees’ performance; and 3) to analyze the work discipline and compensation simultaneously affecting the employees’ performance*

*This research uses a quantitative approach and comparative method. The research population is the employees of FCK Corporation. The data collection technique is carried out by spreading questionnaire. The research sample makes use of Proportional random sampling technique. The amount of sample is 45 respondents of the employees of FCK Corporation. Free variables in this research are work discipline (X1) and compensation (X2), while the bound variable is the employees’ performance (Y). The data analysis in this research applies Partial Least Square (PLS).*

*The research result shows that work discipline has a significantly positive influence on the employees’ performance. Compensation has a significantly positive influence on the employees’ performance as well. Discipline and compensation simultaneously have positive effects toward the employees’ performance.*

### مستخلص البحث

فطري، ستيباري مستيكا، ٢٠٢٣. البحث العلمي: "التأثير الانضباط في العمل والتعويض على أداء الموظفين في شركة (FCK Corporation)"  
 المشرف: إحسان معصوم، الماجستير  
 الكلمات الأساسية: الإنضباط في العمل، التعويض، أداء الموظفين.

الانضباط في العمل هو أحد المحفزات التي تشجع موظفي FCK Corporation على أن يكونوا أكثر حماسة في أداء أعمالهم. إضافة إلى الإنضباط في العمل، هناك تعويضات تقدمها الشركة حتى يكون أداء الموظفين جيداً. إذا كان الانضباط في العمل والتعويضات يسيران بشكل جيد، فسيكون أداء الموظفين أفضل. هدف هذا البحث هو (١) تحليل تأثير الإنضباط في العمل على أداء الموظفين (٢) تحليل تأثير التعويضات على أداء الموظفين (٣) تحليل تأثير الإنضباط في العمل والتعويضات بشكل متزامن على أداء الموظفين.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي والمنهج المقارن. يشمل عينة البحث موظفي FCK Corporation. تم اختيار عينة البحث بتقنية (*proportional random sampling*). بلغ عدد العينة 45 مستجيباً من موظفي FCK Corporation. المتغيرات المستقلة في هذا البحث هي الإنضباط في العمل ( $X_1$ ) والتعويضات ( $X_2$ )، بينما المتغير التابع هو أداء موظفي FCK Corporation وتم تحليل البيانات في هذا البحث باستخدام نهج *Partial Last Square (PLS)*.

أما نتائج هذا البحث هي أن الإنضباط في العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين. بينما التعويض له تأثير إيجابي وملحوظ على أداء الموظفين. وبصورة متزامنة، يؤثر الإنضباط في العمل والتعويض بطريقة إيجابية على أداء الموظفين.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan diartikan sebagai sebuah institusi sebagai tempat berkumpulnya setiap individu yang akan melakukan kegiatan produksi dilakukan guna mencapai sasaran yang telah direncanakan sebelumnya. Pada umumnya dalam sebuah bentuk usaha yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, salah satunya yakni mengembangkan Kayawan. Tujuan bentuk usaha dapat tercapai jika manajemen mampu mengelola, menggerakkan, dan memanfaatkan karyawan yang ada dengan praktis. Akan tetapi tidak sedikit bentuk usaha dari mulai bentuk usaha kecil hingga bentuk usaha besar mengalami gulung tikar, hal itu diambil dari sejarah suram pengelolaan karyawan kemudian dimaksimalkan meskipun memiliki hasil alam yang melimpah.

Disiplin dalam sebuah institusi merupakan elemen yang sangat krusial untuk mencapai tujuan institusi. Tanpa disiplin, mustahil bagi institusi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal (Hidayat, 2006). Kedisiplinan sendiri diartikan sebagai tanggungjawab pada diri sendiri atau individu dalam melaksanakan aturan bentuk usaha serta norma-norma etika tertulis baru (Hasibuan, 2016 dalam Setianingsih & Kader, 2018). Disiplin kerja memiliki peran yang penting dan menjadi indikator untuk menilai apakah fungsi manajemen karyawan sudah dijalankan begitu baik atau tidak secara keseluruhan.

Menurut Siswanto (2003: 291), tanggungjawab kerja merupakan sikap yang memberi hormat, menghargai, mematuhi, serta mengikuti peraturan-peraturan yang dipakai, yang ditulis maupun tanpa ditulis, serta mengikuti bersedia mendapatkan hukuman jika tidak mengerjakan tugas sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberi. Maka pendapat ini sama dengan pendapat Heidjacman bersama Husnan (2002:15) yang mengatakan jikalau disiplin merupakan sarana sebagai pendorong karyawan agar berperilaku sesuai, dan juga bentuk usaha mengingatkan akan tanggung jawab social yang berlaku. Hasibuan (2012:193) juga mengemukakan mengenai tanggung jawab pada kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan guna melaksanakan semua aturan bentuk usaha serta norma-norma social yang

berlaku. Kemauan adalah bentuk perilaku tindakan sesuai nurani guna mematuhi perintah yang dituliskan serta memahami tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kesukarelaan adalah bentuk sikap, perlakuan, serta usaha seseorang dengan selaras sesuai peraturan bentuk usaha, baik yang ditulis maupun tidak ditulis.

Menurut Suryohadiprojo (1989), niat untuk mematuhi peraturan adalah bentuk kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan, tujuan institusi tidak dapat tercapai. Ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku dipengaruhi oleh control diri yang kuat, artinya keinginan untuk mematuhi aturan institusi berasal dari dorongan internal. Setiap institusi berharap karyawannya memiliki sikap tanggung jawab pada diri sendiri dengan bagus, baik dalam hal kedatangan tetap waktu maupun kedisiplinan dalam pekerjaan. CV. FCK Corporation juga menerapkan disiplin waktu kerja. Setiap karyawan diharuskan melakukan absensi saat masuk dan pulang dari tempat kerja.

Berikut jadwal jam kerja dan hari kerja para karyawan CV. FCK Corporation pada table 1.1

**Tabel 1 1**  
**Jam kerja dan hari kerja pegawai CV. CK Corporation**

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin-sabtu	08.00 – 16.00
Absensi	08.00 – 08.30
Istirahat	12.00 – 13.00

*Sumber : CV. FCK Corporation*

CV. FCK Corporation menerapkan disiplin kerja kepada karyawannya dengan memberlakukan peraturan bahwa karyawan yang datang terlambat melenihi jam kerja yang ditetapkan akan menerima teguran atau sanksi.

Berikut juga rekap data absensi karyawan CV. FCK Corporation tahun 2022, yang diformulasikan berdasarkan table berikut:

Tabel 1 2

**Rekap Absensi Karyawan di CV. FCK Corporation**

<b>Bulan</b>	<b>Cuti</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Total</b>
Januari	1	1	0	0	2
Februari	0	0	0	1	1
Maret	0	2	0	0	2
April	1	0	0	0	1
Mei	0	0	0	0	0
Juni	0	1	1	0	2
Juli	0	0	0	0	0
Agustus	0	1	1	1	3
September	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	0	0	0
November	0	0	0	0	0
Desember	3	1	0	0	4

Sumber: Bagian SDM CV. FCK Corporation

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan di perusahaan. Tingkat kepuasan terhadap CV. FCK Corporation sangat rendah. Terlihat pada bulan Mei, Juli, September, Oktober, dan November, tidak ada karyawan yang mengajukan cuti atau cuti sakit, atau bahkan mengajukan permohonan tanpa memberikan alasan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat rasa dikalangan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan tidak melanggar ketentuan kehadiran.

Kirnerja karyawan menjadi tolak ukur dalam bentuk usaha dan bentuk usaha akan terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tercapainya tujuan bentuk perusahaan. Pentingnya peran karyawan dalam sebuah bentuk usaha harus dimanfaatkan seefektif mungkin. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dan menggunakan keretampilan atau kemampuan meeka secara optimal (Afriansyah, 2014).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan karywan yang berbakat dan kinerja yang baik. Namun kinerja pegawai tidak selalu meningkat. Dalam beberapa kasus, kinerja mungkin menurun. Mencapai kinerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Sebab kinerja tersebut hanya dapat dicapai apabila organisasi

mampu menciptakan kondisi yang mendorong berkembangnya dan optimalisasi keterampilan dan kemampuan pegawainya. Dengan cara ini, karyawan dapat berkontribusi positif terhadap organisasi. Salah satu cara perusahaan memengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menawarkan untuk bekerja lebih keras dan mendorong kinerja yang lebih tinggi (Handoko, 2008).

Memberikan penghargaan merupakan bagian penting dari peran seorang pemimpin karyawan, yang mencakup berbagai bentuk penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas di suatu institusi. Kompensasi harus diberikan dengan cara yang adil dan wajar kepada karyawan. dengan kata lain, gaji atau kompensasi yang diterima harus cukup untuk mendukung kehidupan karyawan dan disesuaikan pertimbangan tanggung jawab dan risiko setiap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Keraf, 2017)

Menurut Marwansyah (2010:269), Insentif sebagai insentif dari perusahaan untuk karyawannya berdasarkan kinerjanya. Imbalan ini bias bersifat langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter. Hal senada diungkapkan oleh Riniwati (2016:181) yang menyatakan kompensasi yaitu bagian dari manajemen sumber daya manusia dan seringkali tidak mudah diterapkan dan menimbulkan berbagai masalah. Istilah kompensasi, yang berarti imbalan atau pemberian, sering kali dikaitkan dengan hadiah dan dapat menimbulkan konflik diantara karyawan. kompensasi mencakup berbagai unsur karena dampaknya tidak selalu sederhana pada setiap posisi, sementara fungsi manajemen kompensasi dilaksanakan sebagai salah satu strategi sebagai peningkatan kerja karyawan. pendapat lain dari Hasibuan (2009:118) juga menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan, perusahaan yang memberikan uang atau barang kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa mereka. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan cenderung meninggalkan institusi, yang dapat menyulitkan proses penggantian dan rekrutmen bagi organisasi.

Karyawan dengan kriteria tinggi dapat mendukung pencapaian *goals* dan impian bentuk usaha dilakukan sesuai rencana. Kinerja adalah perbandingan antara tugas yang sudah diselesaikan diraih oleh karyawan sesuai nilai yang sudah

ditetapkan (Yulandari & Onsardi, 2020). Karyawan dapat bekerja dengan efektif jika mereka memiliki kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan kerja yang berkualitas. Dengan kinerja tinggi, diharapkan tujuan bentuk usaha dapat tercapai. Sebaliknya, jika karyawan tidak menunjukkan kinerja yang baik, pencapaian tujuan bentuk usaha akan sulit atau bahkan tidak mungkin dilakukan (Aromega et al., 2019).

Mangkunegara mengatakan (2012:9), bahwa hasil kerja karyawan merupakan suatu bentuk kerja yang diukur dari hasil quality yang dihasilkan karyawan saat menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja seorang karyawan mencerminkan pekerjaan yang dilakukan selama satu periode. Sasaran kinerja yang ditetapkan biasanya merupakan hasil pertimbangan dan kesepakatan bersama. Demikian pula penilaian kinerja biasanya dilakukan oleh organisasi dengan menentukan periode *checking* jangka periode yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja umumnya merujuk pada tanggung jawab yang dilaksanakan individu atau beberapa orang dalam suatu perusahaan secara sah tanggung jawabnya sebagai titik capaian sebuah perusahaan sesuai dengan hukum dan standar moral dan etika. (Mathis & Jackson, 2009 dalam Wiwin & Mukhtar, 2018). Kinerja yang tinggi dapat diraih jika setiap pimpinan bentuk usaha memiliki kesadaran untuk memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memahami tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan, motivasi, disiplin kerja yang baik, dan remunerasi yang memadai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. sebaliknya buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan dibandingkan dengan tugas yang dilaksanakan serta rendahnya kehadiran pegawai yang disebabkan oleh kurangnya disiplin dan tidak efisiennya penggunaan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. (Syardiansyah & Maulana, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Widodo (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

pegawai, dan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan temuan penelitian Pratama (2020) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil dari beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan temuan Satedjo & Kempa (2017), yang menyimpulkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dilakukan oleh Ningsih dkk. (2021) juga menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Islam mengajak masyarakat mencari berkah dan berproduksi serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekonomi seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, dan industri. Melalui pekerjaan, individu dapat membantu keluarga dan orang-orang yang membutuhkan. Islam juga mendorong keterlibatan dalam kebaikan masyarakat dan berusaha di jalan Allah SWT untuk menegakkan kalimat-Nya. Perintah untuk bekerja dalam Islam dipandang setara dengan perintah untuk shalat, bersedekah, dan berjihad di jalan Allah.

Dawabbah (2006:14) mengatakan bahwa dalam ajaran Islam, bekerja merupakan kewajiban seorang muslim yang memerlukan upaya dan semangat yang sungguh-sungguh. Seorang muslim diharapkan mengerahkan segala pikiran dan kemampuan untuk menunjukkan sebagai seorang hamba dirinya memberikan nilai positif terhadap alam yang diciptakan, dengan tujuan untuk menyuburkan bumi dan mendorong manusia untuk berpartisipasi dalam dunia ekonomi dan bekerja. Hal ini juga dijelaskan dalam surat al-Mulk ayat 15 yang berbunyi;

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

*Yang artinya : “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi. Maka, jelajalah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan studi kasus melanjutkan pada FCK Corporation. FCK Corporation merupakan perusahaan atau industri yang memproduksi makanan kemasan berbahan dasar jamur dan pisang. Jenis usaha ini berlokasi di kota Kediri. Bisnis ini didirikan pada tahun 2014 tanpa investasi

modal apapun, dan berdasarkan konsep “berbagi, bukan enjual”, bisnis ini telah berkebang hanya dengan menggunakan keterampilan kreatif pemilik beserta tim dan hubungan kepercayaan dengan para *reseller*. Hingga saat ini produk yang ada di perusahaan tiak hanya jamur krispi namun merambah menjadi aneka jajanan ringan seperti baso aci dan seblak instan yang sudah dipasarkan ke seluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil dari wawancara atau survey awal dan kumpulan beberpa penelitian yang sudah disebutkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. FCK Corporation.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. FCK Corp Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. FCK Corp Kediri?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. FCK Corp Kediri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. FCK Corp Kediri
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. FCK Corp Kediri
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV. FCK Corp Kediri

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak–pihak yang terkait. Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap penelitian selanjutnya di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis untuk mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan khususnya pada mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bentuk Usaha

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, khususnya mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan di bentuk usaha.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih & Kader, (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan survei eksplanatori dengan teknik wawancara, kuisisioner dan observasi terhadap 59 responden, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2019) “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*”, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan kuisisioner sebagai teknik pengumpul data dan analisis regresi linier sebagai teknik analisis data terhadap 47 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aromega etl al., (2019) “*The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employees in Yuta Hotel Manado*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data terhadap 32 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode

survey kepada 45 orang dengan teknik sampel menggunakan teknik purposive sample. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2020), "*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*", yang melakukan penelitian terhadap 98 karyawan menggunakan teknik sampling total, adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur / *path analysis*, hasil menunjukkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Widodo (2020), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta", metode yang digunakan yakni menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, populasi 38 responden dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan *Software excel* dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Saban et al., (2020) "Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels", yang menggunakan teknik Equation Structural melalui alat ukur data AMOS 18 terhadap 345 responden yang diseleksi menggunakan formula Slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulandri & Onsardi (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan", penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data regresi linier berganda terhadap 95 karyawan dengan alat bantu analisis data SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia DC Ciputat”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 50 orang dengan alat bantu analisis data SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al., (2021), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alusteel Enggining Indonesia”. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 responden dengan menggunakan program SPSS 23. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja motivasi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2021), “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sample sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoel et al., (2021), “*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*”, yang menggunakan metode pengumpulan sampling kuisioner dan metode analisis regresi linear kepada 130 karyawan, adapun hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah & Rahman, (2022), “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo”, penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability sampling* dengan sistem random sampling yang menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sample dalam penelitian tersebut berjumlah 45 orang, adapun hasil

menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun, Judul penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode / Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Satedjo & Kempa (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”	Kompensasi, disiplin kerja, Kinerja	Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Setianingsih & Kader (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”	Disiplin Kerja, Kinerja	Metode yang digunakan menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
3.	Arif et al., (2019) <i>“Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance”</i>	Kompensasi Kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.
4.	Aromega etl al., 2019; <i>The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employees in Yuta Hotel</i>	Kompensasi Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah menggunakan SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

	<i>Manado”</i>			
5.	Shofwani & Hariyadi, (2019) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus”	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja	Metode Survey dengan teknik pengambilan sample purposive sampling	Terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.
6.	Efendi et al., (2020), “ <i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i> ”	Disiplin Kerja, Kinerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik sampling total, adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur / <i>path analysis</i>	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
7.	Ariani & Widodo (2020), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta”,	Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja	Metode yang digunakan adalah <i>Software excel, SPSS</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	Saban et al., (2020) “ <i>Impact of</i>	Kompensasi Kinerja	Teknik Equation Structural	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang

	<i>Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels</i>		melalui alat ukur data AMOS 18 terhadap 345 responden yang diseleksi menggunakan formula Slovin	positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.
9.	Yulandri & Onsardi (2020) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan”	Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data regresi linier berganda terhadap 95 karyawan dengan alat bantu analisis data SPSS	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.
10.	Pratama (2020), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia DC Ciputat”.	Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja	Metode yang digunakan adalah analisis data SPSS	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Harahap (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan	Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja	Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara

	Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area”		regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS	Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.
12.	Yoel et al., (2021), “ <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i> ”	Disiplin Kerja Kinerja	Metode pengumpulan sampling kuisioner dan metode analisis regresi linear kepada 130 karyawan. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 24.0	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
13.	Syardiansah & Rahman, (2022) “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo”	Disiplin Kerja Kinerja	Penelitian ini menggunakan teknik sampling <i>probability sampling</i> dengan sistem random sampling yang menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sample dalam penelitian tersebut berjumlah 83 orang	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Sumber : Data diolah 2023.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan merupakan hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik terjermin dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan karyawan maupun organisasi. Oleh sebab itu, setiap atasan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para karyawan disiplin yang baik (Arda,2017)

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin

kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

### **2.2.1.2 Macam-macam disiplin kerja**

Menurut Tohari (2002), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang berlaku

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

#### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

#### **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif ini, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985: 367) yang menyatakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu adalah

*pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga*, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatannya pelanggaran.

### **2.2.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, yakni:

1. Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan
4. Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

### **2.2.1.4 Pendekatan disiplin kerja**

Mangkunegara (2017:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang belaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan meniadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **2.2.1.5 Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:131), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat diberikan dengan cara:

#### **1. Pemberian peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

#### **2. Pemberian sanksi harus segera**

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu pula, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

#### **3. Pemberian sanksi harus konsisten**

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

#### **4. Pemberian sanksi harus impersonal**

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak menbeda-bedakan pegawai, tua muda, pria atau wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku di perusahaan.

### **2.2.1.6 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Agustini (2011) dalam Arif et al., (2019) yakni:

1. Tingkat Kehadiran:
  - a. Saya tidak pernah absen selama seminggu
  - b. Tingkat presensi saya meningkat setiap bulan
2. Ketaatan terhadap Pimpinan
  - a. Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan
  - b. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan
3. Kesadaran Bekerja
  - a. Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan
  - b. Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya di kantor
4. Tanggung Jawab
  - a. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya

#### **2.2.1.7 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam**

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangku peraturan cara hidup dan mengatur cara bekerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Demikian dalam ajaran agama islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bias diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna menurut berbagai aspek yang terkait dengan kehidupan manusia, termasuk didalam aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan mentaati peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi atau system kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam pandangan islam, seseorang yang bekerja secara disiplin maka mereka melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh atasan. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 Allah SWT berfirman :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ. إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ. وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ مَنْ دُونَهُ مِنْ وَالٍ (سورة الرعد: 11).

*Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Menurut (Abu Sinn, 2008: 238) seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya kemudian orang itu akan takut kepada Allah terhadap setiap perilaku yang dikerjakan. Dengan begitu akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan. Masyarakat muslim terbentuk atas kesamaan akidah dan keyakinan sehingga para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya ada dua kewajiban bagi seorang pegawai yaitu :

- a. Berkontribusi dalam menerapkan hukuman dan syariah islam, kemudian harus royal dalam menjalankan nilai syariah serta fokus untuk melakukan perbaikan atas tindakan penyimpangan.
- b. Menjalankan tugas dengan rasa penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan cara sikap penuh amanah dan tanggung jawab kepada Allah.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرْضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: *“Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”*. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*Worth*) dan keadilan (*equity*). Karena jika kompensasi dirasa tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi kecemburuan social antar karyawan (Wahyu,2016).

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Gerhart et al. (1995) mengemukakan teori penguatan dan harapan (Reinforcement and Expectancy Theories), pada teori ini dikenal dengan Hukum Efek Thorndike. Teori ini mengatakan bahwa kinerja yang tinggi akan mendapatkan hadiah, sehingga karyawan akan merasa puas dan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan. Akan berbeda lagi jika kinerja yang tinggi yang tidak mendapatkan hadiah, maka akan membuat karyawan tersebut merasa tidak dihargai dan tidak terdorong untuk memberikan

kinerja terbaik. Pada teori ini sangat menekankan pada pentingnya penghargaan pada suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan dari bebrbagai teori bahwa karyawan akan merasa puas ketika mendapatkan kompensasi secara finansial dan secara non finansial, yang sesuai atas kinerjanya kepada perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan karyawan, serta lebih mudah untuk mendapatkan karyawan jika memiliki system kompensasi yang baik. Banyaknya kompensasi juga dapat mendukung semangat kerja karyawan, yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal tersebut dapat mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan, tentunya menguntungkan juga bagi perusahaan. Sebaliknya jika perusaha tersebut dalam segi pemberian kompensasi tidak baik, maka karyawan juga kurang semnagat dalam bekerja. Permasalahan tersebut, membuat suatu perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Handoko (2014) dalam Syardiansah & Rahman (2022), kompensasi memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapai diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh Personalia yang berkualitas, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pencari pekerjaan. Karena banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh karyawan yang kompeten, maka ada baiknya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga akan menarik para pencari kerja agar tertatik terhadap perusahaan tersebut.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka akan banyak karyawan kompeten akan mengundurkan diri dari perusahaan. Untuk mencegah. adanya hal tersebut, perusahaan harus menjaga agar perusahaan dapat tetap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan bagi para pekerja. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting untuk diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai Perilaku yang diinginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

### **2.2.2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut (Sinambela, 2016) ada dua bentuk kompensasi karyawan yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Perbedaannya jika kompensasi langsung diberikan secara tetap berdasarkan rentang waktu yang ditentukan oleh suatu organisasi, kompensasi ini berupa gaji atau upah yang biasanya diberikan setiap bulan kepada karyawan. Kompensasi tidak langsung pemberian imbalan kepada karyawan oleh suatu organisasi diluar gaji baik berupa barang maupun uang.

Menurut Tahmid (2019) bentuk-bentuk kompensasi langsung yaitu:

- a. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, yang telah melaksanakan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan, bergantung pada posisi yang diduduki oleh karyawan pada perusahaan tersebut dengan jumlah yang tetap.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan jumlah yang tidak tetap, bergantung pada jam kerja, barang yang dihasilkan atau jasa yang dihasilkan pada hari itu juga atas kinerja dari masing-masing karyawan.
- c. Insentif/bonus merupakan bentuk imbalan langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas dasar karyawan telah melebihi target atau melebihi standart yang diteentukan.
- d. Tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan yang diberikan pada hari istimewa, seperti menyambut hari keagamaan. Tunjangan ini disebut dengan

gaji 13, gaji 14 yang diberikan kepada karyawan bukan atas dasar prestasi kerja atau kinerja karyawan.

- e. Insentif diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas dasar prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan, yang diberikan secara rutin (segala jenis pembagian)

Menurut Notoadmojo (2009) kompensasi tidak langsung sebagai berikut:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja adalah dibayarkan ketika karyawan tersebut tidak bekerja (berhalangan), misalkan karyawan sedang cuti, sakit perusahaan akan tetap membayarkan upahnya.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, pensiunan.
- c. Pelayanan dan peningkatan kesejahteraan adalah perusahaan memfasilitasi karyawan dengan memberikan tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.
- d. Keharusan menurut undang-undang adalah beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Terdapat beberapa kompensasi tidak langsung yang ditetapkan oleh undang-undang, upah tidak bekerja dan THR sudah termasuk kategori tersebut.

#### **2.2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi:

##### **1. Pemerintah**

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar pajak penghasilan, gaji minimal, penetapan harga bahan baku, inflasi atau deflasi sangat mempengaruhi dalam menentukan kebijakan kompensasi.

##### **2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi juga dipengaruhi pada saat tawar menawar mengenai besarnya upah yang diterima karyawan, hal ini dilakukan

oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan karyawan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Standar dan biaya hidup minimal karyawan juga dijadikan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, agar kebutuhan dasar dapat terpenuhi, dengan dipenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan merasa aman.

4. Ukuran perbandingan upah

Ukuran perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan ukuran perusahaan, masa kerja dan tingkat pendidikan.

5. Permintaan dan persediaan

Kondisi pasar pada saat itu menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kompensasi dengan memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan membayar

Perusahaan harus mengetahui seberapa besar kemampuannya membayar upah karyawan, jangan sampai dalam menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan perusahaan.

### **2.2.2.5 Indikator Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Arif, et al., (2019), indikator kompensasi ialah sebagai berikut:

1. Tingkat Pembayaran

- a. Saya merasa sudah cukup dengan tingkat pembayaran kompensasi yang saya terima
- b. Saya merasa sudah menerima kompensasi yang sesuai dengan level kemampuan perusahaan

2. Struktur Pembayaran

Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan

3. Penentuan Biaya Individu

- a. Dengan tingkat pendidikan yang saya punya, saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima
  - b. Melihat berapa lama saya sudah bekerja, saya selalu merasa puas akan kompensasi yang saya terima
4. Metode Pembayaran
- Saya sudah merasa nyaman dengan metode pembayaran kompensasi yang saya terima
5. Kontrol Pembayaran
- a. Saya menjadi merasa semangat dalam bekerja karena kompensasi yang saya terima
  - b. Saya merasa bahwa saya menerima kompensasi berdasarkan perhitungan hasil kerja saya

#### **2.2.2.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam**

Allah SWT mengisyaratkan bahwa setiap perbuatan usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan, pahala yang akan diberikan dan bahkan diketahui bahwa setiap orang yang akan bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu orang tersebut berhak diberikan imbalan atau kompensasi atas kienrja dan kontribusinya terhadap pekerjaan itu, dan dijelaskan dalam surat Q.S Al-Baqarah 2:281:

وَأَنْتُمْ أَيُّهَا النَّاسُ يَوْمَ تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ۖ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (سورة

البقرة: 281).

Artinya: “Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).”

Ayat tersebut memiliki kandungan, dan takutlah kaian (wahai manusia), terhadap hari ketika kalian akan kembali kepada Allah, yaitu hari kiamar, tatkala kalian dihadapkan oleh Allah untuk membuat perhitungan amal kalian, lalu dia

memberi balasan tiap orang dari kalian dengan amal yang diperbuat, yang baik maupun yang buruh tanpa ada unsur ketidakadilan yang dia lamai. Dalam ayat ini terkandung pesan untuk menjauhi semua perkara yang diharamkan oleh Allah.

### **2.2.3 Kinerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerja yang diukur dalam periode waktu. Kinerja manusia biasanya ditentukan oleh kemampuan dan Motivasi (Mankunegara, 2011:66). Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison, et al., 2016 kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Surtisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjelaskan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya

ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung

### **2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Suhendi (2010:189), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Perusahaan perlu menyadari bahwa kinerja karyawan amatlah penting bagi perusahaan, namun karakteristik setiap orang sangatlah berbeda, yang menyebabkan hasil kinerja setiap karyawan pun akan berbeda. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2015: 15) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor yakni:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat sifat seseorang.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor adalah faktor diluar sifat seseorang. Jadi tidak hanya diri seseoranglah yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, melainkan faktor diluar diri juga mempengaruhi kinerja yang diberikan.

Menurut Robbins (2006:46), ada beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

#### **1. Umur**

Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya usia seseorang. Karena dalam kenyataannya, kekuatan fisik seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.

#### **2. Jenis Kelamin**

Antara Pria dan wanita memiliki watak yang berbeda, seperti contoh wanita lebih menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan.

### 3. Jabatan/Senioritas

Kedudukan seseorang dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena setiap jabatan memiliki jenis kebutuhan yang berbeda yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simajuntak (2005:79) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3, yakni:

#### 1. Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Beberapa unsur yang ada dalam faktor individu, yakni:

- 1) Kesehatan fisik dan jiwa
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Kebutuhan
- 6) Prestasi kerja

#### 2. Faktor organisasi

Faktor kedua yakni dukungan organisasi. Dalam setiap melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut bisa berupa bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap karyawan tentang sasaran yang harus dicapai.

### 3. Faktor Manajemen

Kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja karyawan juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Tohardi (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

#### **2.2.3.3 Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012), terdapat 5 indikator kinerja yakni antara lain:

##### 1. Jumlah Pekerjaan

- a. Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan ke saya dengan benar
- b. Saya mencoba untuk melakukan kerja lebih dari satu pekerjaan

##### 2. Kualitas Pekerjaan

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara stabil dengan target dari perusahaan

##### 3. Tepat Waktu

Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan waktu yang diberikan

##### 4. Kehadiran

Tingkat kehadiran saya tidak pernah kosong setiap minggu

##### 5. Kekuatan Korporasi

Saya selalu bekerja dengan baik bersama karyawan lainnya

#### **2.2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan

seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Dijelaskan dalam surat Al – Kahfi ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا (سورة الكهف: 7).

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi sebagai perhiasan baginya agar Kami menguji mereka siapakah di antaranya yang lebih baik perbuatannya.*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena Islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Menurut Dawabbah (2006: 14) dalam ajaran Islam, bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu keharusan atau kewajiban, yang pastinya memerlukan upaya yang sungguh-sungguh atau semangat dengan mengerahkan segala pikiran dan kemampuannya untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba yang memberikan nilai kebahagiaan bagi alam yang diciptakanya, yang tujuanya adalah memakmurkan bumi, memerintah manusia untuk terjun dalam dunia ekonomi dan berusaha untuk bekerja yang juga telah dijelaskan dalam surat Al – Mulk ayat 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (سورة الملك: 15).

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

Bekerja dalam ajaran Islam mempunyai nilai yang tinggi disisi Allah, karena bekerja merupakan perintah langsung darinya sehingga bekerja adalah sebuah ibadah dalam agama Islam. Bagi seorang muslim, hidup di dunia tidak hanya seolah hanya mementingkan kepentingan dunia atau akhirat saja, melainkan seorang muslim dianjurkan untuk mengutamakan keduanya baik kepentingan dunia maupun akhirat.

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري).

Artinya: *“Tidak ada seorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tanganya sendiri. Dan sesungguhnya nabi Daud memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”.* (HR. Bukhari)

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruktur penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara menyelidiki secara ilmiah (Muri Yusuf : 2005).berdasarkan kerangka konseptual, maka penelitian mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

#### **2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan organisasi akan dapat diwujudkan apabila budaya disiplin karyawan dapat direalisasikan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin dengan landasan kesadaran dan keinsafan akan menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Kondisi yang harmonis didahului oleh keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Dengan demikian dapat disintesis bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan

seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih & Kader (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Efendi et al., (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

### **2.3.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah salah satu hal yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan (Syardiansah & Rahman, 2022). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Terdapat penelitian dari Aromega et al., (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana apabila semakin layak kompensasi diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saban et al., (2020) penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

### **2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

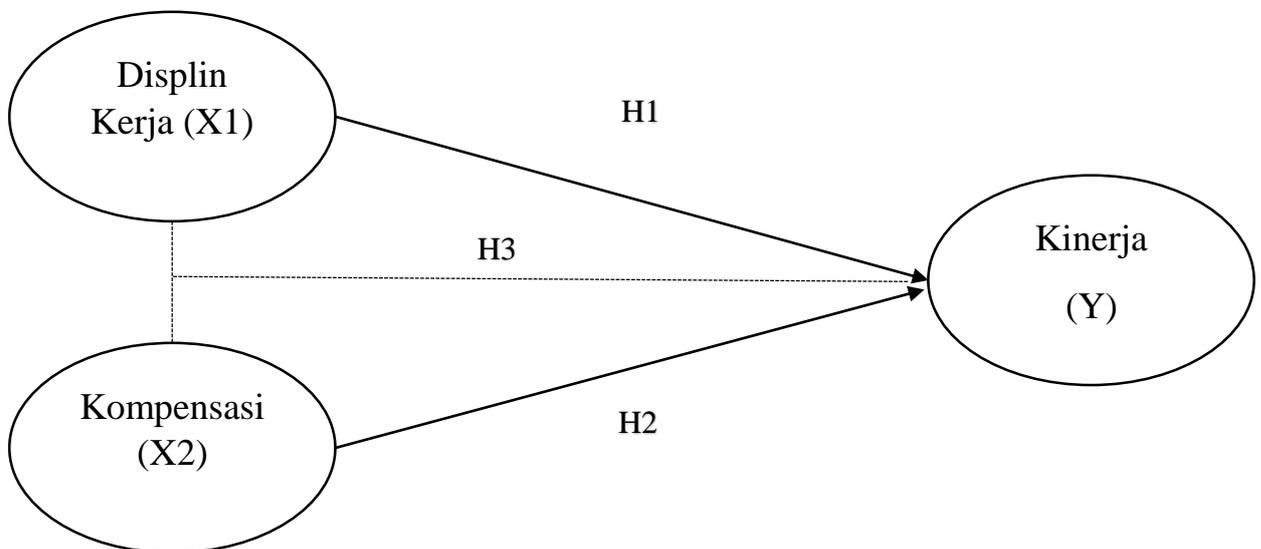
Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Edison, et al., (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan

Terdapat penelitian dari Harahap (2021) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja, yang artinya apabila semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dan sebanding dengan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkat pula kualitas kinerja karyawan tersebut. Hal ini diperkua oleh penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi, (2019) yang menyatakan Terdapat hubungan yang signifikan positif secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

### **Kerangka Konseptual**

**Gambar 2.1**  
**Model Hipotesis**



### **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori penulis, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3: Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian disini adalah jenis penelitian kuantitatif yang Menurut ( Sugiyono, 2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Didalam penelitian ini diawali dengan landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang telah berkembang di perusahaan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode komparatif, yang mana metode ini sering digunakan dalam melakukan penelitian yang mengarah untuk diketahui apakah 3 variabel terdapat perbedaan di dalam suatu aspek yang sedang diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan survei terhadap karyawan CV. FCK Corp Kediri dengan cara penyebaran kuesioner .

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian merupakan salah satu bagian penting dalam dari sebuah penelitian, karena dari sanalah peneliti dapat memperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang ditelitinya. Tempat penelitian dapat diartikan sebagai tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian untuk memperoleh data informasi. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. FCK Corp Kediri yang berlokasi di Jl. Argowilis, Bajang, Semen, Kec. Semen, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64161. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan berbahan dasar jamur, pisang, dan lainnya. Lokasi ini dipilih karena peneliti dapat memperoleh informasi dan data mengenai kedisiplinan karyawan CV. FCK Corp seperti peraturan waktu datang dan sanksi yang diperoleh jika terlambat, selain itu peneliti juga dapat memperoleh informasi dan data mengenai kompensasi yang diterima oleh para karyawan perusahaan tersebut.

### **3.3 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013: 389) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak kurang lebih 80 orang yaitu seluruh karyawan CV FCK Corp Kediri yang terdiri dari bagian produksi, ekspedisi, pemasaran, keuangan, *customer service*, hingga anak perusahaan berupa kedai makanan.

### **3.4 Sampel & Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel berasal dari Bahasa Inggris "*Sample*" yang artinya contoh atau comotan yaitu mengambil sebagian saja. Menurut Sugiyono (2008: 118) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel sesuai dengan proporsinya. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. FCK Corp Kediri yakni 45 karyawan.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Malholtra dalam (Supriyanto & Maharani, 2013), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisioner dan observasi langsung kepada karyawan CV. FCK Corp Kediri

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Indrianto dalam (Supriyanto & Maharani, 2013), sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara

tidak langsung melalui media perantara. Data ini merupakan data yang diperoleh dari CV. FCK Corp Kediri berupa struktur organisasi dan jumlah karyawan. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer.

### 3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan didalam proses penelitian ini ialah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dalam penelitian ini. Tujuan dari kuisisioner ini untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat dalam menganalisis data. Kuesioner yang akan peneliti bagiakan berupa *hard copy* dan akan proses penyebarannya dengan mendatangi langsung perusahaan terkait.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel independen, dependen dan intervening. Variabel independen adalah yang mempengaruhi antara variabel satu dengan variabel lainya atau penyebab timbulnya timbulnya variabel bebas. Variabel yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y).

**Tabel 3.1**

**Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
Disiplin Kerja (X1) Hasibuan (2013)	1. Tujuan kemampuan (X1.1)	1. Saya Tidak pernah absen selama seminggu 2. Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja
	2. Tingkat kewaspadaan karyawan	1. Saya selalu waspada dan hati-hati dalam bekerja

	(X1.2)	2. Saya menjaga dan merawat peralatan kerja
	3. Ketaatan terhadap standar kerja (X1.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan</li> <li>2. Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya di kantor</li> <li>3. Saya bekerja sesuai dengan <i>Job Description</i></li> </ol>
	4. Ketaatan pada peraturan kerja (X1.4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya</li> <li>2. Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja</li> <li>3. Saya selalu melakukan pekerjaan hingga tuntas</li> </ol>
	5. Etika kerja (X1.5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki sikap dan perilaku yang baik</li> <li>2. Saya bisa memisahkan kehidupan pribadi dengan urusan pekerjaan</li> <li>3. Saya selalu mengevaluasi pekerjaan sebelum diberikan kepada atasan</li> </ol>
Kompensasi (X2) (Mangkunegara:2013)	1. Tingkat pembayaran (X2.1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa sudah cukup dengan tingkat pembayaran kompensasi yang saya terima</li> <li>2. Saya merasa sudah menerima kompensasi yang sesuai dengan level kemampuan perusahaan</li> <li>3. Perusahaan memberikan saya bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai target</li> </ol>
	2. Struktur Pembayaran (X2.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan</li> <li>3. Apakah dalam penetapan gaji, perusahaan memberikan sesuai dengan kinerja karyawan</li> </ul>
	3. Penentuan biaya individu (X2.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan tingkat pendidikan yang saya punya, saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima</li> <li>2. Melihat berapa lama saya sudah bekerja, saya selalu merasa puas akan kompensasi yang saya terima</li> <li>3. Saya diberikan asuransi oleh perusahaan</li> </ul>
	4. Metode pembayaran (X2.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sudah merasa nyaman dengan metode pembayaran kompensasi yang saya terima</li> <li>2. Gaji diberikan oleh perusahaan secara tepat waktu</li> </ul>
	5. Kontrol Pembayaran (X2.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menjadi merasa bersemangat dalam bekerja karena kompensasi yang saya terima</li> <li>2. Saya merasa bahwa saya menerima kompensasi berdasarkan perhitungan yang valid atas hasil kerja saya</li> <li>3. Pimpinan memberikan tambahan kompensasi atas kinerja karyawan</li> </ul>
Kinerja Karyawan ((Y)	1. Jumlah pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Sigap dan tanggap dalam mengerjakan</li> </ul>

Mangunegara (2011)	(Kualitas Output) (Y.1)	pekerjaan
	2. Kualitas pekerjaan (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai</li> <li>2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</li> </ol>
	3. Kerjasama (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan secara bersama</li> <li>2. Saya mampu menyelesaikan masalah secara bersama yang berkaitan dengan tugas kerja</li> </ol>
	4. Tanggung jawab (Y.4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan</li> <li>2. Saya mampu bertanggung jawab sebagai bentuk rasa mengabdikan dalam organisasi</li> <li>3. Organisasi menanamkan rasa tanggung jawab terhadap para pegawai</li> </ol>
	5. Inisiatif (Y.5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mempunyai rasa ingin membantu pekerjaan pegawai lain yang mempunyai <i>job description</i> yang sama</li> <li>2. Saya tidak bergantung kepada pegawai lain saat bekerja</li> <li>3. Saya selalu memberikan ide-ide kecil untuk kebaikan organisasi</li> </ol>
	6. Ketepatan Waktu (Y.6)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya datang dan pulang kerja tepat waktu</li> <li>2. Saya menggunakan waktu kerja secara</li> </ol>

		efisien 3. Saya tidak mangkir/ tidak bekerja tanpa ada alasan
--	--	--

Sumber : Data diolah, 2023

### 3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang menyatakan kesetujuan responden atau tidak setuju responden atas sesuatu yang diajukan mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2005). Peneliti menggunakan lima tingkat variasi model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi skor yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diajukan, menandakan bahwasannya responden sangat menyetujui atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mengarahkan responden untuk mengisi sesuai dengan kondisi responden.

### 3.9 Uji Instumen

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti dari instrument peneliti ialah suatu alat yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam (variabel penelitian) maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono 2013).

### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas, 'valid' sendiri berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Supriyanto, Maharani Vivin 2013).

$$r_w = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan: X : Skor item  
Y : Skor total  
XY : Skor pernyataan  
N : Jumlah responden yang di uji coba  
R : Kolerasi product moment

(Sugiyono 2013) mengemukakan dasar dalam pengambilan keputusan yang *valid* atau tidak *valid*, yakni dapat diketahui melalui cara mengkolerasikan antara skor butir dengan total, dan bila r diatas 0,3 maka *instrument* tersebut *valid* sebaliknya apabila r di bawah 0,3 maka instrument tersebut tidak valid.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang *relative* tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang

konsisten. Dimana nilai koefisien alpha > 0,6 akan dinyatakan reliabel (Supriyanto, Maharani Vivin 2013).

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah variabel butir

$\sigma_1^2$  : Total varians

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) diatas 60% maka bias disebut *reliabel*.

### **3.10 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011), *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dapat menganalisa variabel laten, variabel 45 instrumen dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

#### **3.10.1 Evaluasi *Outer Model* (*Measurement Model*) Konstruk Reflektif**

Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) *outer model* menunjukkan bagaimana variabel manifes merepresentasikan variabel laten untuk kemudian

dapat diukur. Dalam *outer model*, terdapat dua tahapan pengujian yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas merupakan pengukuran atas seberapa akuratnya instrument penelitian, sementara uji reliabilitas merupakan pengujian atas konsistensi dari suatu instrument penelitian (Sugiyono, 2016, 348).

Terdapat dua tahapan pengujian validitas instrumen, kedua tahapan yang sebagaimana dimaksud adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* merupakan pengukuran atas seberapa konvergen suatu item dari indikator sebuah konstruk (Hair et al, 2014a:618). Dalam pengukuran *convergent validity* perlu diperhatikan bahwa nilai daripada 0.70. selanjutnya untuk *average value extracted* (AVE) nilai yang diperoleh harus lebih tinggi daripada 0.50 (Hair et al, 2011:145)

*Discriminant validity* merupakan pengukuran atas sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk-konstruk lainnya dalam suatu penelitian (Hair et al, 2014a:619). Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE daripada setiap konstruk, apabila akar kuadrat AVE pada konstruk tertuju besar daripada konstruk lain maka dapat dikatakan valid (*Fornell-Larcker Criterion*). Selain itu terdapat juga kriteria lain yang dapat digunakan, yaitu dengan melihat apakah nilai daripada *indicators loadings* lebih tinggi daripada nilai *factor loadings*, apabila lebih tinggi maka dapat dikatakan valid (Hair et al, 2011:145).

*Pengujian reliabilitas* dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, kendati demikian sangat disarankan untuk

menggunakan kriteria penilaian yang dimiliki oleh *composite reliability* dalam pengukuran reliabilitas. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan Smart PLS 3.0 cenderung under estimate (Ghozali dan Latan, 2015:75). Kriteria dari *composite reliability* adalah nilainya harus lebih tinggi daripada 0.70 (Hair et al, 2011;145).

### **3.10.2 Evaluasi Inner Model (Structural Model)**

*Inner model* menampilkan hubungan-hubungan atau kekuatan estimasi antar konstruk laten atau konstruk yang berlandaskan pada *substantive theory* (Ghozali dan Latan, 2015:10). Dalam penelitian ini evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai daripada *R-squares* dengan kriteria 0.75 = *substantial*, 0.50 = *moderate*, dan 0.25 = *weak* (Hir et al, 2011;145). Selain *R-squares* yang memiliki kriteria apabila *Q-square* > 0 (lebih besar dari 0) maka menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, dan apabila *Q-square* < 0 (lebih kecil dari 0) maka menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Hair et al, 2011;145). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat menggunakan kriteria sebagai berikut; hubungan yang signifikan antar konstruk dapat dilihat dari nilai dari *T-statistics* > 1,96. Selanjutnya untuk hubungan positif atau negatif dapat dilihat melalui *path coefficient* yang mana apabila nilainya positif maka variabel eksogen dan variabel endogen memiliki hubungan yang searah, kemudia untuk mengetahui apakah suatu variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen dapat melihat angka perolehan dari nilai *P-values* < 0,05 (Hair et al, 2011:145; Juliandi, 2018:85).

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat estimasi koefisien jalur dan nilai t statistik yang signifikan pada level 0.05. berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan, yaitu; (1) Pengujian koefisien jalur secara langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto dan Ekowati, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

FCK Corporation merupakan salah satu diantara perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ringan yang bahan utamanya yakni jamur. Perusahaan ini dibangun oleh owner terhadap reseller dengan konsep *sharing to be selling* yang pada akhirnya usaha tersebut berkembang dengan lancar hingga produk tersebut bisa dikonsumsi oleh masyarakat Kediri dan masyarakat diluar kota Kediri.

FCK Corporation tersebut didirikan pada tanggal 12 Juni 2014 oleh pemiliknya yakni Bagas Alimpad P dan Achmad Fikri. Kedua owner tersebut memanfaatkan ladang jamur tiram milik pamannya dan kemudian merubahnya menjadi cemilan ringan bernama FCK. Setahun setelah berdirinya FCK tersebut bisa produksi 700-800 pack sehari dengan reseller yang tersebar di beberapa daerah di Jawa Timur seperti Blitar, Tulungagung, Trenggalek, Nganjuk, Jombang, Malang, Surabaya dan beberapa di luar pulau Jawa dan bahkan sampai ke Hongkong dan Arab Saudi.

Dalam perkembangannya FCK Corporation menjadi perusahaan yang terus berkembang meningkatkan penjualan, hal ini tentu saja dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan. Perusahaan ini menerapkan kedisiplinan serta memberi kompensasi kepada para karyawannya. Di perusahaan menerapkan kedisiplinan dalam bentuk absensi dan jika terlambat akan mendapatkan sanksi, serta jika karyawan disiplin akan mendapatkan kompensasi.

Bentuk kedisiplinan di perusahaan antara lain:

- 1) Datang pukul 08.00 WIB, jika terlambat akan mendapatkan hukuman ringan
- 2) Menyelesaikan target atau *job desk* yang telah diberikan
- 3) Sholat tepat waktu

Bentuk kompensasi :

- 1) Gaji
- 2) Bonus tambahan untuk karyawan yang disiplin
- 3) Bonus tambahan untuk karyawan yang menyetor hafalan Al Qur'an

#### 4.1.2 Visi Misi Organisasi

##### A. Visi Organisasi

Menjadikan perusahaan cemilan yang berkualitas dan mendunia dengan posisi keuangan yang kuat sekaligus pemimpin pasar di Indonesia.

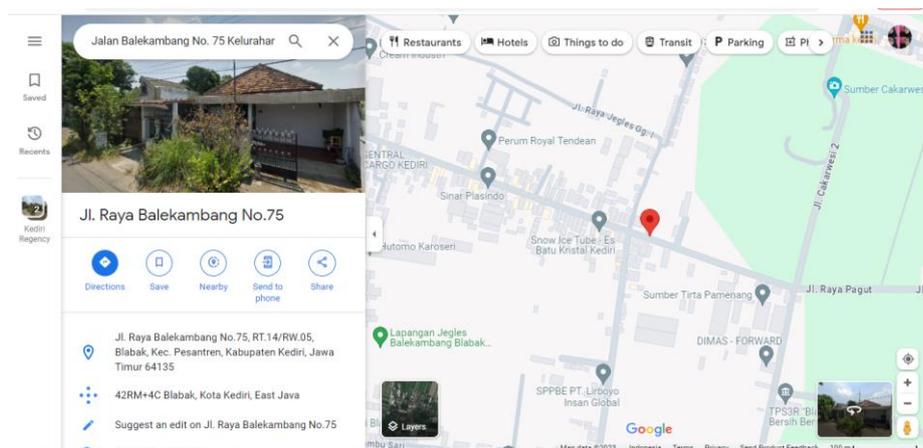
##### B. Misi organisasi

- 1) Menjadikan SDM yang berkualitas dan totalitas dalam bekerja
- 2) Menjadi total dan terdepan dalam solusi cemilan unik, sehat dan higienis.
- 3) Mewujudkan jutaan pengusaha baru melalui bimbingan dan mentoring distributor, agen, serta reseller FCK.

#### 4.1.3 Lokasi Organisasi

Lokasi Usaha : Jalan Balekambang No. 75 Kelurahan Blabak, Kec. Pesantren Kota Kediri

Gambar 4.1  
Lokasi produksi CV. FCK Corporation



## 4.2 Hasil Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden adalah sebanyak 45 responden. Adapun responden dalam penelitian ini ialah karyawan CV. FCK Corporation. *Probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel.

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden**

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia Responden :		
	a) 20th-30th	6	14%
	b) 31th-40th	20	44%
	c) 41th-50th	19	42%
	Jumlah	45	100%
2.	Jenis kelamin :		
	a) Laki-laki	23	52%
	b) Perempuan	22	48%
	Jumlah	45	100%
3.	Lama bekerja:		
	a) > 5 Tahun	13	29%
	b) < 5 Tahun	32	71%
	Jumlah	45	100%
4.	Pendidikan terakhir:		
	a) SD	5	12%
	b) SMP	8	17%
	c) SMA	30	67%
	d) S1	2	4%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

#### 4.2.1.1 Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi responden berdasarkan usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
	Usia Responden :		
	a. 20th-30th	6	14%
	b. 31th-40th	20	44%
	c. 41th-50th	19	42%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 6 orang (14%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (44%), usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. FCK Corporation memiliki usia yang matang.

#### 4.2.1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
	Jenis Kelamin :		
	a. Laki-laki	23	52%
	b. Perempuan	22	48%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 23 orang (52%) sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang (48%). hal ini menunjukkan bahwa CV. FCK Corporation berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.1.3 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi responden berdasarkan lama bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
	Lama bekerja:		
	a. > 5 Tahun	13	29%
	b. < 5 Tahun	32	71%
	<b>Jumlah</b>	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa lama bekerja para responden untuk masa bekerja >5 tahun sebanyak 29% dan <5 tahun sebanyak 71%, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan mendominasi lama bekerja selama <5 tahun.

#### 4.2.1.4 Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir**

	Pendidikan terakhir:		
	a) SD	5	12%
	b) SMP	8	17%
	c) SMA	30	67%
	d) S1	2	4%

	Jumlah	45	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir SD sebanyak 12%, SMP sebanyak 17%, SMA sebanyak 67% dan S1 sebanyak 4%, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. FCK Corporation menunjukkan presentase pendidikan terakhir yang mendominasi pada lulusan SMA.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengambil 3 variabel, yakni disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y)

##### 1. Distribusi frekuensi variabel Disiplin kerja (X1)

**Tabel 4.6**  
**Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X1)**

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		Setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0%	0	0	28	62%	17	38%	45	100	4,38
2	0	0	1	2%	7	16%	22	49%	15	33%	45	100	4,13
3	0	0	0	0%	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16
4	0	0	0	0%	4	9%	23	51%	18	40%	45	100	4,31
5	0	0	0	0%	2	4%	29	64%	14	31%	45	100	4,27
6	0	0	0	0%	4	9%	25	56%	16	36%	45	100	4,27
7	0	0	0	0%	2	4%	28	62%	12	27%	45	100	4,29
8	0	0	1	2%	3	7%	32	71%	9	20%	45	100	4,09
9	0	0	0	0%	2	4%	32	71%	11	24%	45	100	4,2
10	0	0	1	2%	4	9%	25	56%	15	33%	45	100	4,2
11	0	0	0	0%	5	11%	26	58%	14	31%	45	100	4,2
12	0	0	0	0%	2	4%	22	49%	21	47%	45	100	4,42
13	0	0	2	4%	3	7%	28	62%	12	27%	45	100	4,11

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memiliki 13 item pertanyaan. Dari 45 responden yang diteliti, terlihat bahwa

variabel disiplin kerja (X1) dipresepsikan baik oleh responden, Sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel ini, dan sebagian lainnya menjawab tidak setuju, netral, dan sangat setuju.

2. Distribusi frekuensi variabel Disiplin kerja (X2)

**Tabel 4.7**

**Distribusi frekuensi variabel kompensasi (X2)**

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		Setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	17	35%	16	36%	4	9%	8	18%	45	100	3,07
2	0	0%	1	2%	15	33%	18	40%	11	24%	45	100	3,87
3	0	0%	0	0%	5	11%	34	76%	6	13%	45	100	4,02
4	0	0%	1	2%	3	7%	33	73%	8	18%	45	100	4,07
5	0	0%	1	2%	8	18%	24	53%	12	27%	45	100	4,04
6	0	0%	1	2%	6	13%	24	53%	14	31%	45	100	4,13
7	0	0%	0	0%	3	7%	27	60%	15	33%	45	100	4,27
8	0	0%	0	0%	3	7%	29	64%	13	29%	45	100	4,22
9	0	0%	0	0%	6	13%	30	67%	9	20%	45	100	4,07
10	0	0%	0	0%	5	11%	31	69%	9	20%	45	100	4,09
11	0	0%	0	0%	7	16%	31	69%	7	16%	45	100	4
12	0	0%	0	0%	5	11%	28	62%	12	27%	45	100	4,16
13	0	0%	0	0%	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16
14	0	0%	0	0%	4	9%	32	71%	9	20%	45	100	4,11

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki 14 item pertanyaan. Dari 45 reponden yang diteliti, rata-rata responden menjawab setuju untuk pertanyaan yang diberikan, tetapi untuk item pertanyaan nomor 1 mayoritas reponden menjawab kurang setuju yakni sebanyak 17 orang (35%) dan sisanya menjawab netral, setuju dan sangat setuju. Dan untuk pertanyaan yang lain para responden rata-rata menjawab setuju dengan pertanyaan yang diberikan.

## 2. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan

**Tabel 4.8**  
**Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)**

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	2	4%	38	84%	5	11%	45	100	4,07
2	0	0	0	0	2	4%	39	87%	4	9%	45	100	4,04
3	0	0	0	0	4	9%	32	71%	9	20%	45	100	4,11
4	0	0	0	0	5	11%	29	64%	11	24%	45	100	4,13
5	0	0	0	0	3	7%	28	62%	14	31%	45	100	4,24
6	0	0	0	0	2	4%	30	67%	13	29%	45	100	4,24
7	0	0	0	0	2	4%	34	76%	9	20%	45	100	4,16
8	0	0	0	0	2	4%	32	71%	11	24%	45	100	4,2
9	0	0	0	0	4	9%	33	73%	8	18%	45	100	4,9
10	0	0	0	0	2	4%	35	78%	8	18%	45	100	4,13
11	0	0	0	0	3	7%	33	73%	9	20%	45	100	4,13
12	0	0	0	0	4	9%	34	76%	7	16%	45	100	4,07
13	0	0	0	0	4	9%	34	76%	7	16%	45	100	4,07
14	0	0	0	0	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4,8, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 14 item pertanyaan. dari 45 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab setuju dan sisanya menjawab netral dan sangat setuju.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisis yang dilakukan lebih mengacu pada skor responden pada tiap-tiap pengamatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuesioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan kolerasi *person*, Sugiono (1999) dalam Supriyanto, Achmad, Machfudz (2010) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid dan tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,5) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	Koefisien Kolerasi	Keterangan
<b>A</b>	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
1		X1.1.1	0.746	Valid
2		X1.1.2	0.753	Valid
3		X1.2.1	0.764	Valid
4		X1.2.2	0.808	Valid
5		X1.3.1	0.771	Valid
6		X1.3.2	0.803	Valid
7		X1.3.3	0.730	Valid
8		X1.4.1	0.712	Valid
9		X1.4.2	0.795	Valid
10		X1.4.3	0.721	Valid
11		X1.5.1	0.764	Valid
12		X1.5.2	0.751	Valid
13		X1.5.3	0.760	Valid
<b>B</b>	<b>Kompensasi (X2)</b>			
1		X2.1.1	0.805	Valid
2		X2.1.2	0.749	Valid
3		X2.1.3	0.732	Valid
4		X2.2.1	0.766	Valid

5	X2.2.2	0.764	Valid
6	X2.2.3	0.738	Valid
7	X2.3.1	0.764	Valid
8	X2.3.2	0.717	Valid
9	X2.3.3	0.720	Valid
10	X2.4.1	0.790	Valid
11	X2.4.2	0.763	Valid
12	X2.5.1	0.716	Valid
13	X2.5.2	0.770	Valid
14	X5.5.3	0.744	Valid
<b>C</b>	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>		
1	Y.1.1	0.733	Valid
2	Y.2.1	0.784	Valid
3	Y.2.2	0.742	Valid
4	Y.3.1	0.773	Valid
5	Y.3.2	0.809	Valid
6	Y.4.1	0.801	Valid
7	Y.4.2	0.728	Valid
8	Y.4.3	0.854	Valid
9	Y.5.1	0.782	Valid
10	Y.5.2	0.800	Valid
11	Y.5.3	0.842	Valid
12	Y.6.1	0.743	Valid
13	Y.6.2	0.785	Valid
14	Y.6.3	0.704	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai koefisien kolerasi terhadap koefisien masing-masing variabel, yakni variabel disiplin kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel tersebut dikatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel / reliabilitas suatu *instrument* penelitian, dalam hal ini yang dimaksudkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha*

*cronchbach (a)* dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai  $> 0,6$  sedangkan apabila nilai instrument  $< 0,6$  maka dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0.939	0.950	0.946	0.574
Kompensasi	0.942	0.951	0.948	0.567
Kinerja karyawan	0.950	0.953	0.955	0.606

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel variabel disiplin kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel Kinerja karyawan (Y) meunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel / konsisten, dalam artian lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **4.4 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS)**

##### **4.4.1 Model Pengukuran**

Pada penelitian ini menggunakan 3 Vaiabel laten yakni disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), dengan indikator yang bersifat reflektif. Midel reflektif dapat dilakukan dengan uji *Convergent Validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji- uji tersebut sebagai berikut.

##### **1. Convergent Validity**

*Convergent Validity* merupakan uji ukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* yang dihasilkan  $> 0,5$ . Indikator yang memiliki nilai

*outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang terdapat dibawah ini, sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1)

**Tabel 4.11**  
**Nilai *Convergent Validity* Disiplin kerja (X1)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Tujuan kemampuan (X1.1)	X1.1.1	0.711	Valid
	X1.1.2	0.710	Valid
Tingkat kewaspadaan karyawan (X1.2)	X1.2.1	0.802	Valid
	X1.2.2	0.813	Valid
Ketaatan pada standart bekerja (X1.3)	X1.3.1	0.782	Valid
	X1.3.2	0.805	Valid
	X1.3.3	0.758	Valid
Ketaatan terhadap Peraturan kerja (X1.4)	X1.4.1	0.740	Valid
	X1.4.2	0.831	Valid
	X1.4.3	0.734	Valid
Etika kerja (X1.5)	X1.5.1	0.704	Valid
	X1.5.2	0.707	Valid
	X1.5.3	0.728	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yakni tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, kesadaran pada standart bekerja, ketataan pada peraturan kerja, dan etika kerja. kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0.5. Dalam kata lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel disiplin kerja. Pada indikator ketataan pada peraturan kerja merupakan indikator yang salah satu item memiliki nilai *loading factor* tertinggi yakni pada item X1.4.2 yakni sebesar 0,831. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang paling dominan dalam disiplin kerja para karyawan CV. FCK Corporation yakni tanggung jawsab yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan.

## 2. Variabel kompensasi (X2)

**Tabel 4.12**  
**Nilai *Convergent Validity* kompensasi (X2)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Tingkat pembayaran (X2.1)	X2.1.1	0.758	Valid
	X2.1.2	0.703	Valid
	X2.1.3	0.773	Valid
Struktur pembayaran (X2.2)	X2.2.1	0.773	Valid
	X2.2.2	0.771	Valid
	X2.2.3	0.737	Valid
Penentuan biaya Individu (X2.3)	X2.3.1	0.802	Valid
	X2.3.2	0.724	Valid
	X2.3.3	0.715	Valid
Metode pembayaran (X2.4)	X2.4.1	0.765	Valid
	X2.4.2	0.766	Valid
Kontrol pembayaran (X1.5)	X2.5.1	0.714	Valid
	X2.5.2	0.788	Valid
	X5.5.3	0.744	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yakni tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan biaya individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0.5. Dalam kata lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel kompensasi. Pada indikator penentuan biaya individu merupakan indikator yang salah satu item memiliki nilai *loading factor* tertinggi yakni pada item X2.3.1 yakni sebesar 0,802. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang paling dominan dalam kompensasi para karyawan CV. FCK Corporation yakni penentuan biaya individu yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan.

### 3. Variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.13**

**Nilai *Convergent Validity* kinerja karyawan (Y)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Jumlah pekerjaan (kuantitas output) (Y.1)	Y.1.1	0.763	Valid
Kualitas pekerjaan (Y.2)	Y.2.1	0.812	Valid
	Y.2.2	0.731	Valid
Kerjasama (Y.3)	Y.3.1	0.757	Valid
	Y.3.2	0.805	Valid
Tanggung jawab (Y.4)	Y.4.1	0.797	Valid
	Y.4.2	0.730	Valid
	Y.4.3	0.850	Valid
Inisiatif (Y.5)	Y.5.1	0.770	Valid
	Y.5.2	0.811	Valid
	Y.5.3	0.829	Valid
Ketepatan waktu (Y.6)	Y.6.1	0.746	Valid
	Y.6.2	0.779	Valid
	Y.6.3	0.703	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 5 indikator, yakni Jumlah pekerjaan (kuantitas output) (Y.1), Kerjasama (Y.2), tanggung jawab (Y.3), inisiatif (Y.4), ketepatan waktu (Y.5). kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain, kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. FCK Corporation memiliki kinerja yang baik, hal dapat dilihat pada indikator tanggung jawab pada item Y.4.3 (organisasi

menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai) yang memiliki presentase tertinggi yakni 0,850, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan perusahaan bertanggung jawab terhadap karyawan CV. FCK Corporation.

## 2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* laten lainnya maka dapat dikatakan valid. Supriyanto dan maharani (2013).

Tabel 4.14

### Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Item	Disiplin kejra (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)
X1.1.1	<b>0,711</b>	0,109	0,301
X1.1.2	<b>0,710</b>	0,334	0,400
X1.2.1	<b>0,802</b>	0,542	0,696
X1.2.2	<b>0,813</b>	0,514	0,526
X1.3.1	<b>0,782</b>	0,379	0,571
X1.3.2	<b>0,805</b>	0,350	0,519
X1.3.3	<b>0,758</b>	0,332	0,655
X1.4.1	<b>0,740</b>	0,506	0,607
X1.4.2	<b>0,831</b>	0,510	0,728
X1.4.3	<b>0,743</b>	0,419	0,580
X1.5.1	<b>0,704</b>	0,294	0,334
X1.5.2	<b>0,707</b>	0,333	0,344
X1.5.3	<b>0,728</b>	0,396	0,472
X2.1.1	0,264	<b>0,758</b>	0,426
X2.1.2	0,128	<b>0,703</b>	0,302
X2.1.3	0,445	<b>0,773</b>	0,702

<b>X2.2.1</b>	0,498	<b>0,773</b>	0,504
<b>X2.2.2</b>	0,423	<b>0,771</b>	0,579
<b>X2.2.3</b>	0,341	<b>0,737</b>	0,463
<b>X2.3.1</b>	0,524	<b>0,802</b>	0,764
<b>X2.3.2</b>	0,390	<b>0,724</b>	0,468
<b>X2.3.3</b>	0,272	<b>0,715</b>	0,488
<b>X2.4.1</b>	0,171	<b>0,765</b>	0,369
<b>X2.4.2</b>	0,468	<b>0,766</b>	0,546
<b>X2.5.1</b>	0,489	<b>0,714</b>	0,495
<b>X2.5.2</b>	0,529	<b>0,788</b>	0,582
<b>X2.5.3</b>	0,408	<b>0,744</b>	0,450
<b>Y.1.1</b>	0,553	0,680	<b>0,763</b>
<b>Y.2.1</b>	0,600	0,723	<b>0,812</b>
<b>Y.2.2</b>	0,578	0,497	<b>0,731</b>
<b>Y.3.1</b>	0,550	0,495	<b>0,757</b>
<b>Y.3.2</b>	0,697	0,580	<b>0,805</b>
<b>Y.4.1</b>	0,667	0,482	<b>0,797</b>
<b>Y.4.2</b>	0,509	0,369	<b>0,730</b>
<b>Y.4.3</b>	0,574	0,601	<b>0,850</b>
<b>Y.5.1</b>	0,564	0,405	<b>0,770</b>
<b>Y.5.2</b>	0,613	0,638	<b>0,811</b>
<b>Y.5.3</b>	0,506	0,466	<b>0,829</b>
<b>Y.6.1</b>	0,449	0,508	<b>0,746</b>
<b>Y.6.2</b>	0,535	0,593	<b>0,779</b>
<b>Y.6.3</b>	0,409	0,571	<b>0,703</b>

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai  $> 0,5$ . Hal ini menandakan bahwa hasil *instrument* penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dengan menghitung *discriminant validity* suatu Variabel dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini apabila nilai AVE konstruk  $> 0,5$  dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Supriyanto & maharani (2013). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{AVE}$
Disiplin kerja (X1)	0.574	0,757
Kompensasi (X2)	0.567	0,753
Kinerja karyawan (Y)	0.606	0,778

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE  $> 0,5$ . Dimana nilai AVE disiplin kerja sebesar 0,574 dengan nilai  $\sqrt{AVE}$  0,757. Nilai AVE kompensasi sebesar 0,567 dengan nilai  $\sqrt{AVE}$  0,753. Nilai AVE kinerja karyawan sebesar 0,606 dengan nilai  $\sqrt{AVE}$  0,778.

### 3. *Composite Reliability*

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas yang baik jika nilai  $> 0,7$ .

**Tabel 4.16**  
**Nilai Composite Reliability**

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
Disiplin kerja (X1)	0,946	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,948	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,955	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai *composite reliability* variabel disiplin kerja sebesar 0.946, kompeansasi sebesar 0,948, dan kinerja karyawan sebesar

0,955. Artinya dari keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mempresentasikan variabel laten

#### 4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan uji outer model maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji inner model. Pengujian model struktural atau inner model ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian

**Tabel 4.17**  
**Nilai *R-Square***

Variabel penelitian	<i>R Square</i>
Kinerja karyawan (Y)	0,668

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,668. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q-Square* ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Supriyanto & maharani (2013). Adapun hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,668)$$

$$Q^2 = 1 - 0,332$$

$$Q^2 = 0,668$$

$$Q^2 = 66,8 \%$$

Evaluasi model struktural selanjutnya adalah melakukan uji collinearity untuk melihat ada tidaknya kecenderungan multikolinieritas pada model penelitian. Kecenderungan multikolinieritas dapat dilihat antar variabel independen. Pada tabel 4.17 memperlihatkan nilai VIF pada variabel disiplin kerja dan kompensasi.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Collinearity**

Variabel	<i>Inner VIF Values</i>
Disiplin kerja (X1)	1.398
Kompensasi (X2)	1.398

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) sama-sama memiliki nilai VIF <5, yakni 1.398. Hal ini membuktikan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi pada model penelitian.

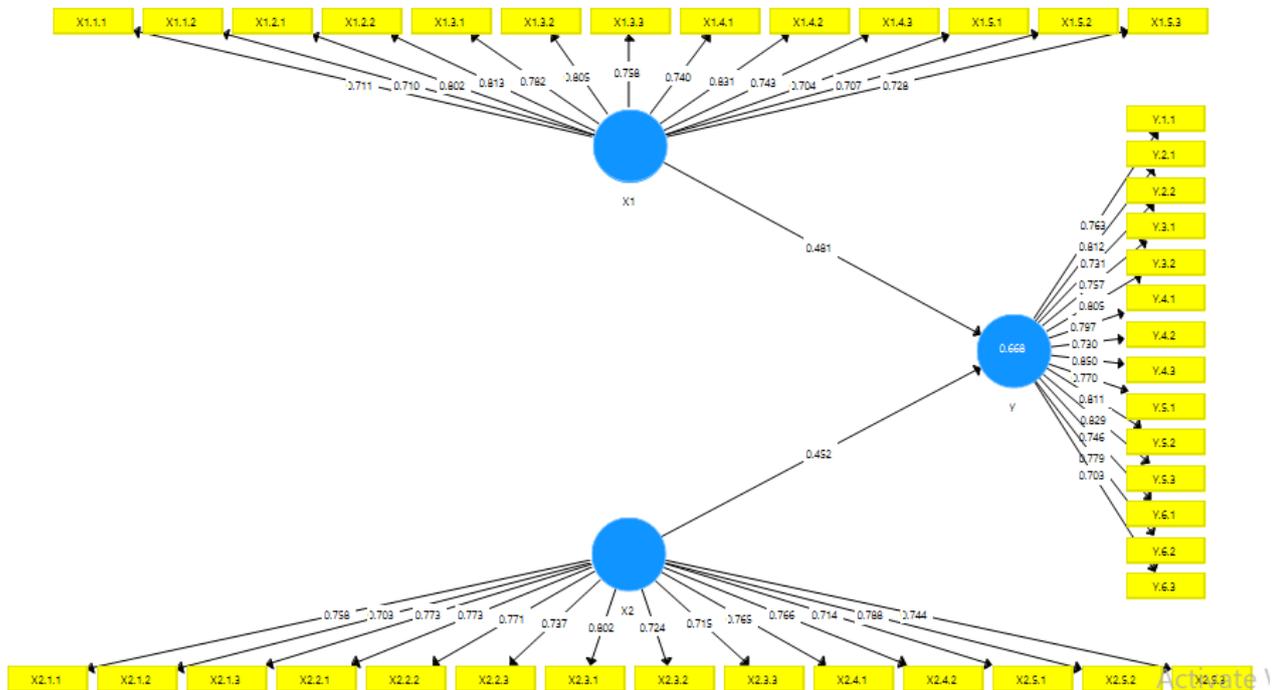
#### **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1 Uji Parsial (Skema Model *Partial Least Square* (PLS))**

Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*.

Menurut Ghozali (2016:122) t-statistik merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan mencari nilai t-statistik melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai t-statistik kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis ( $H_1$  dan  $H_2$ )



Berdasarkan pada gambar pengujian hipotesis tersebut, maka dapat dianalisis bahwasanya:

1. variabel disiplin kerja memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja karyawan sebesar 4.756.
2. variabel kompensasi memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja karyawan sebesar 4.889.

Cara lain menghitung hipotesis yakni melalui nilai *standardizer path coefisien* dan *p-values*. Nilai *standardizer path coefisien* dengan angka positif menunjukkan adanya hubungan searah dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga kenaikan variabel bebas akan diikuti dengan kenaikan nilai variabel dependen. Koefisien jalur (path coefficients) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Path coefficients memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang

-1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif. Sebagai contoh berikut ini merupakan nilai path coefficients pada masing-masing variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) dalam penelitian dapat dilihat pada table 1 sebagai berikut (Ghozali, 2016). Berikut tabel *standardizer path coefisien*:

**Tabel 4.18**

**Hasil pengujian Hipotesis**

Hipotesis	<i>standardizer path coefisien</i>	<i>p-values</i>	Keputusan
H <sub>1</sub> : Disiplin kerja berpenaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.101	0.000	Didukung
H <sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.092	0.000	Didukung

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *standardizer path coefisien* 0.101 yang artinya memiliki rentang positif dikarenakan  $> -1$ , dan untuk variabel kompensasi memiliki nilai *standardizer path coefisien* 0.092 yang artinya juga memiliki rentang positif dikarenakan  $> -1$ .

**4.5.2 Uji F Simultan (H<sub>3</sub>)**

Pengujian hipotesis secara simultan dalam smartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula

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

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi

$$F_{tabel} = F_{\alpha}(k,n-k-1)$$

Dimana,

k : Jumlah variabel bebas

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah sampel

Berdasarkan R square diperoleh  $R^2$  sebesar 0,668 (66,8). Jumlah variabel bebas ( $k$ ) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian ( $n$ ) sebanyak 45 dengan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5%, maka dapat diperoleh nilai Fhitung dan Ftabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{hit} &= \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k} \\ &= \frac{0,66(45-2-1)}{(1-0,66)3} = \frac{2,77}{1,02} = 2,71 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha}(k,n-k-1) \\ &= F_{0,05}(2,45-2-1) \\ &= F_{0,05}(3,21) \\ &= 0,160 \end{aligned}$$

Karena Fhitung sebesar 3,21 > Ftabel sebesar 0,160 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6 Pembahasan**

Analisa model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

##### **4.6.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni 0,101, t-statistik sebesar 4,756 dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, apabila semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika semakin buruk disiplin kerja maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Syardiansyah dan Rahman (2022) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat di Q.S Al-'Asr Ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

*Artinya: kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Ayat ini menjelaskan bahwa apabila seseorang menegakkan disiplin kerja yang memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menamkan etika serta norma kerja dan mempunyai komitmen terhadap agamanya, maka tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan sehingga akan membentuk suasana kerja yang tertib, aman dan tenang. Sehingga produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal akan tercapai,

#### **4.6.2 Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni 0,092, t-statistik sebesar 4.889 dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, apabila semakin baik kompensasi yang diterima maka akan semakin baik kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika semakin buruk kompensasi yang diterima maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega et al (2019), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), dimana hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat di Q.S Surat Al-Baqarah Ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (سورة البقرة: 286).

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Ayat ini menjelaskan bahwasanya segala permasalahan dapat diatasi karena Allah telah menyesuaikan dengan kemampuannya. Dalam ayat tersebut mencerminkan sikap sukarela dan tanpa adanya rasa pamrih terhadap suatu hal yang telah dilakukannya. Dimana sikap sukarela dapat terbentuk karena adanya sebuah motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan.

#### **4.6.3 Disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan R square diperoleh  $R^2$  sebesar 0,668 (66,8). Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 45 dengan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5%, dan setelah dilakukan penghitungan Fhitung dan Ftabel dapat diperoleh Fhitung sebesar 3,21 > Ftabel sebesar 0,160 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang artinya terdapat disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofwani dan Hariyadi (2019) yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang simultan antara disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Yuliandri dan Onsardi (2020) yang juga menyatakan adanya hubungan yang signifikan positif secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam Al-Qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ (سورة الصفّ :  
(٤)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT memberikan petunjuk kepada Kaum muslim untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran, yakni sebagai berikut:

Bagi Organisasi

Sebaiknya karyawan CV. FCK Corporation lebih meningkatkan disiplin kerja, karena faktor tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan dengan memberikan kompensasi yang baik membuat para karyawan semakin meningkatkan kinerja para karyawan

Bagi peneliti selanjutnya

penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian untuk memberikan manfaat bagi para pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

Al – Quran al – Karim dan terjemahan

Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2008). “ *Manajemen Syariah Kajian Historis dan Kontemporer* ”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ariani & Widodo. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*. Vol. 1, No. 1

Aromega etl al., 2019. “The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employees in Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*..

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Heidjracman, Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Hidayat, Cecep. 2006. Peran Kepemimpinan Camat Dalam Mewujudkan Disiplin Kerja Perangkat Kecamatan Di Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang. *Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia*

Hustia, Anggreany. (2020). “ *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan WFO di masa Pandemi* ”. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1).

Jogiyanto. (2009). “ *Sistem Informasi Manajemen* ”. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Kusriyanto, Bambang. (1991) . “ *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* ”. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. “ *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* ”. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nawawi, Hadari. 2001. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif* ”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. “*Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry* ”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih et al., 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alusteel Enggining Indonesia. *Jurnal Unrika*. Vol.6, No.2
- Pratama (2020), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 3, No, 2
- Pustiaptasari, Astina. (2020). “ *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel intervening* ”. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik* ”. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Salam, Abdus. (2014). “ *Manajemen Insani Dalam Bisnis* ”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sasandru, C, R. (2018). “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* ”. Skripsi IAIN Salatiga.
- Satedjo & Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA*. Vol. 5, No. 3
- Setianingsih & Kader. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.5, No. 2
- Shihab, M. Quraish. (2002). “ *Tafsir Al – misbah: Pesan, Kesan dab Keserasian Alquran Vol. 5* ”. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. (2012). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. “ *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun* ”. *Jurnal JIBEKA* 9 (1) .
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2008. “ *Manajemen sumber daya manusia* ”. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto. (2017). “ *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia* ”. *International Journal of Law and Management* 59 (4).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin. (2013). “ *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data* ”. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Sani A., Ekowati, & Maharani, V. (2019). “ *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal* ”. Malang: Inteligencia Media.
- Wijayanti, Karisna .(2019). “ *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*”. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Yulandri & Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*. Vol. 1 No.2
- Arda. M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putir Hujan Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vo. 1, No. 45-60

- Suryohadiprojo. S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat dalam Analisis CSIS*. No. 4 Tahun XVIII. Juli-Agustus 1989. Jakarta : *Centre For Strategic And Internasional Studies*.
- Afriansyah. Ardy. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Dponegoro Semarang.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Bebas Plagiasi

1/7/25, 4:52 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Setiari Mestika Fitri  
NIM : 17510041  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada FCK Corporation Kediri)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	22%	11%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Januari 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas

### Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Kolerasi	Keterangan
<b>A</b>	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
1	X1.1.1		0.746	Valid
2	X1.1.2		0.753	Valid
3	X1.2.1		0.764	Valid
4	X1.2.2		0.808	Valid
5	X1.3.1		0.771	Valid
6	X1.3.2		0.803	Valid
7	X1.3.3		0.730	Valid
8	X1.4.1		0.712	Valid
9	X1.4.2		0.795	Valid
10	X1.4.3		0.721	Valid
11	X1.5.1		0.764	Valid
12	X1.5.2		0.751	Valid
13	X1.5.3		0.760	Valid
<b>B</b>	<b>Kompensasi (X2)</b>			
1	X2.1.1		0.805	Valid
2	X2.1.2		0.749	Valid
3	X2.1.3		0.732	Valid
4	X2.2.1		0.766	Valid
5	X2.2.2		0.764	Valid
6	X2.2.3		0.738	Valid
7	X2.3.1		0.764	Valid
8	X2.3.2		0.717	Valid
9	X2.3.3		0.720	Valid
10	X2.4.1		0.790	Valid
11	X2.4.2		0.763	Valid
12	X2.5.1		0.716	Valid
13	X2.5.2		0.770	Valid
14	X5.5.3		0.744	Valid
<b>C</b>	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
1	Y.1.1		0.733	Valid
2	Y.2.1		0.784	Valid
3	Y.2.2		0.742	Valid
4	Y.3.1		0.773	Valid
5	Y.3.2		0.809	Valid
6	Y.4.1		0.801	Valid

7	Y.4.2	0.728	Valid
8	Y.4.3	0.854	Valid
9	Y.5.1	0.782	Valid
10	Y.5.2	0.800	Valid
11	Y.5.3	0.842	Valid
12	Y.6.1	0.743	Valid
13	Y.6.2	0.785	Valid
14	Y.6.3	0.704	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

### Lampiran 3. Hasil Uji Reabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0.939	0.950	0.946	0.574
Kompensasi	0.942	0.951	0.948	0.567
Kinerja karyawan	0.950	0.953	0.955	0.606

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

### Lampiran 4. Hasil Uji Linier

#### Hasil Uji Collinearity

Variabel	Inner VIF Values
Disiplin kerja (X1)	1.398
Kompensasi (X2)	1.398

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

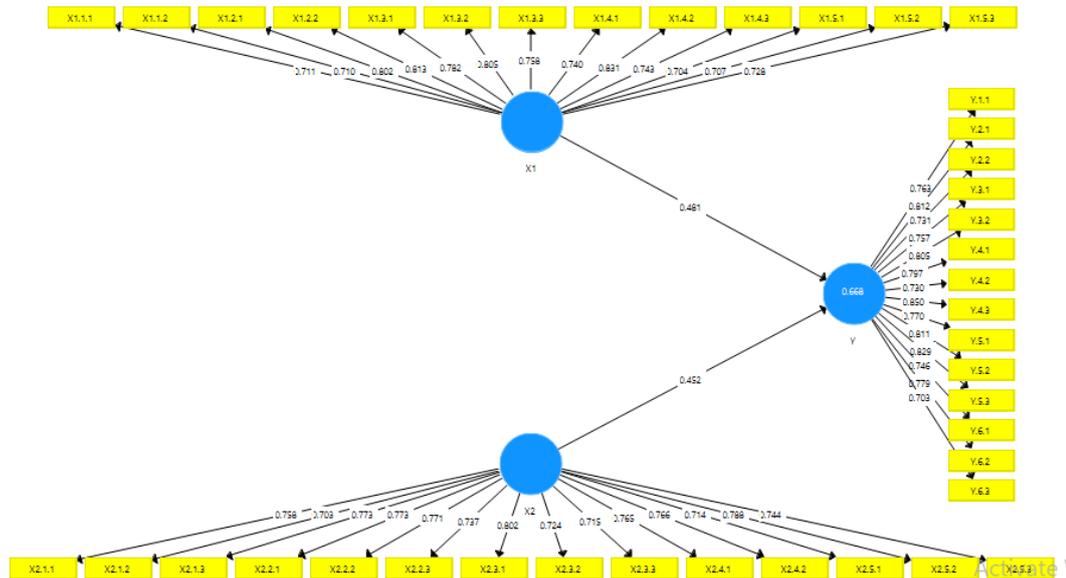
## Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

### Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>standardizer path coefisien</i>	<i>p-values</i>	Keputusan
H <sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.101	0.000	Didukung
H <sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.092	0.000	Didukung

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2023)

## Lampiran 6. Hasil Uji Parsial



## Lampiran 7. Hasil Uji Simultan

$$\begin{aligned} F_{hit} &= \frac{R^2 (n-k-1)}{(1-R^2)k} \\ &= \frac{0,66 (45-2-1)}{(1-0,66)3} = \frac{2,77}{1,02} = 2,71 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha}(k, n-k-1) \\ &= F_{0,05} (2, 45-2-1) \\ &= F_{0,05} (3, 21) \\ &= 0,160 \end{aligned}$$

