



**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Pegawai PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh:

QUEENENA CAESAR ALSYAFARA ADIRAKI PASONO PUTRI

NIM. 19104358

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
CIPTA AKSES INDOTAMA KABUPATEN JEMBER**

NAMA : QUEENENA CAESAR ALSYAFARA A.P.P
NIM : 19104358
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dr. Agustin, HP, M.M

NIDN : 0717086201

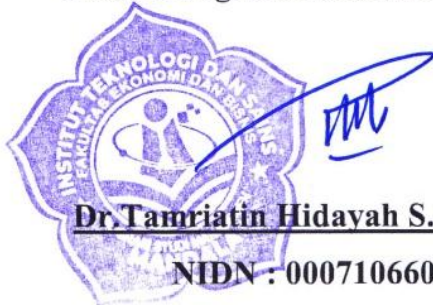


Dr. Hj Yani Dahliani, M.M

NIDN : 0705106503

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tamriatin Hidayah S.E., M.P

NIDN : 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KAERYAWAN PT. CIPTA AKSES
INDOTAMA KABUPATEN JEMBER

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi Pada:

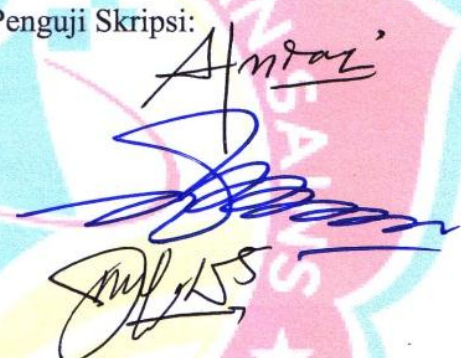
Hari/Tanggal : Kamis, 15 Juni 2023
Jam : 12:00 – 13:20
Tempat : Laboratorium Manajemen

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi:

Dr. Yuniorita Indah H, S.E, MBA
Ketua Penguji

Dr. Agustin, HP, M.M
Sekertaris Penguji

Dr. Hj Yani Dahliani, M.M
Anggota Penguji



Mengetahui,

**Ketua Program Studi,
Manajemen**

**Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Tamriatin Hidayah, S.E.,M.P
NIDN. 0007106601



Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,M.P
NIDN. 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Queenena Caesar Alsyafara Adiraki Pasono Putri

NIM : 19104358

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA AKSES INDOTAMA KABUPATEN JEMBER merupakan hasil karya yang saya buat sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademi di institusi ini.

Jember, 12 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Queenena Caesar Alsyafara Adiraki Pasono Putri

MOTTO

“ Allah SWT tidak akan membebani seorang hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya.”

(Q.S Al- Baqarah:286)

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada keudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada hentinya sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “ ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA AKSES INDOTAMA KABUPATEN JEMBER” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Institut Teknologi Sains Dan Mandala Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menghadapi banyak hambatan yang berhasil diatasi berkat bantuan dan bimbingan yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, penulis dengan tulus ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini, penulis menyampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, M.M, M.P selaku Rektor Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P, M.M, M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, S.E, M.P selaku Ketua Prodi Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
4. Ibu Dr. Agustin, H.P, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan serta arahan.

5. Ibu Dr. Hj Yani Dahliani, M.M selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan bimbingan serta arahan.
6. Ibu Dr. Yuniorita Indah H, S.E, MBA selaku Dosen Penguji yang telah memberikan dorongan serta bimbingan.
7. Orang tua saya tercinta, Papa Adi Pasono dan Mama Nana serta kakak kandung saya Raka yang telah memberikan dukungan serta doa setiap waktunya.
8. Keluarga besar saya terutama Kakek Suhabat dan Kakung Darmo yang selalu menyemangati setiap perjalanan saya.
9. Sahabat-sahabat saya Dita Rahayu Artaningtias, Mashisca Refani Putri, Febi Astiwi, Maita Rizqiyah, Uun Fika Sirlyani terimakasih sudah ikut memberi semangat, berjuang bersama dan saling membantu ketika saya merasa terpuruk.
10. Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hardwork. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun, sehingga skripsi ini dapat berguna bagi pihak yang membutuhkan dikemudian hari

Jember, 12 Juni 2023
Penulis

Queenena Caesar Alsyafara Adiraki Pasono Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
2.2 Kajian Teori	27
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.2 Disiplin Kerja	34
2.2.3 Pengalaman Kerja.....	39
2.2.4 Kompensasi	42
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	46
2.4 Kerangka Konseptual	51
2.3 Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	55
3.2 Populasi dan Sampel	55
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel.....	55

3.3 Jenis Penelitian.....	56
3.4 Identifikasi Variabel.....	56
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	57
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	62
3.7 Sumber Data.....	63
3.3.1 Uji instrumen Data.....	63
3.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.3.3 Analisis Linier Berganda.....	67
3.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
3.3.5 Uji Hipotesis.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1 Hasil Penelitian.....	73
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	73
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	80
4.2.1 Uji Instrumen Data.....	80
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	87
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.2.5 Uji Hipotesis.....	89
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian.....	93
BAB V PENUTUP.....	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Implikasi.....	100
5.3 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Total Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu.....	17
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja.....	77
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	78
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	81
Tabel 5.0 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 5.1 Hasil Uji Reabilitas.....	83
Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 5.4 Hasil Uji Heterokedastitas.....	86
Tabel 5.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 5.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	89
Tabel 5.7 Hasil Uji T.....	90
Tabel 5.8 Hasil Uji F.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	110
Lampiran 3 Deskripsi Responden.....	112
Lampiran 4 Tanggapan Responden Terhadap Variable.....	112
Lampiran 5 Uji Validitas.....	113
Lampiran 6 Uji Reabilitas.....	114
Lampiran 7 Uji Normalitas.....	114
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas.....	115
Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas.....	115
Lampiran 10 Analisis Linear Berganda.....	115
Lampiran 11 Koefisien Determinasi.....	116
Lampiran 12 Uji T.....	116
Lampiran 13 Uji F.....	116
Lampiran 14 T Tabel.....	117
Lampiran 15 F Tabel.....	118

ABSTRAK

Pengaruh globalisasi pada perkembangan industri mendorong munculnya beragam perusahaan negeri dan swasta. Salah satu syarat perusahaan dapat berfungsi baik ialah memiliki karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai hasil yang maksimum melalui peningkatan nilai produktivitas kerja. Peningkatan kinerja karyawan mengakibatkan terjadinya kelelahan, maka kompensasi diberikan untuk mencegah terjadinya kelelahan serta pelanggaran terhadap jam kerja yang sering terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, pengalaman kerja, serta kompensasi karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 53 karyawan dan didapatkan persamaan regresi $Y=3.857+0,196X_1+0,192X_2+0,256X_3+e$. Hasil penelitian menjelaskan kedisiplinan kerja, pengalaman kerja, serta kompensasi karyawan PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: disimplin kerja, pengalaman kerja, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The influence of globalization on industrial development encourages the establishment of various public and private companies. One of the conditions for a company to function well is to have high-performing employees in order to achieve maximum results through increasing the value of work productivity. Increased employee performance results in fatigue, so compensation is given to prevent fatigue and violations of working hours that often occur. This study purposes to determine the effect of work discipline, work experience, and employee compensation at PT Cipta Akses Indotama Jember Regency on employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 53 employees and obtained a regression equation $Y = 3,857 + 0.196X1 + 0.192X2 + 0.256X3 + e$. The results of the study explain the work discipline, work experience, and compensation of employees of PT Cipta Akses Indotama Jember Regency affect employee performance.

Keywords: *work discipline, work experience, compensation, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan era globalisasi saat ini telah mendorong berkembangnya dunia industri di Indonesia. Terdapat banyak perusahaan di Indonesia termasuk perusahaan dalam negeri dan swasta. Jika ada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan akan berfungsi dengan baik. Menurut (Katherine, G. A., Dahlia) tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang melakukan segala aktivitas dalam organisasi perusahaan. Hal ini menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras, bekerja lebih cepat dan lebih fleksibel guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki jam kerja yang diizinkan untuk mengejar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan adalah perseorangan yang bekerja di perusahaan dan berhak dibayar sesuai kesepakatan (Hasibuan, 2019). Karyawan-karyawan di Indonesia yang bekerja di perusahaan besar menjalani pekerjaan yang cukup untuk terjadinya kelelahan aktifitas seperti, mendorong, mengangkat, dan para pekerja juga terpapar dengan lingkungan seperti keramaian dan panas yang dapat meningkatkan kelelahan fisik para pekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, maka dari itu sebuah pendorong yang diberikan melalui pemberian kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi bagaimana orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya, akan tetapi ada beberapa perusahaan yang melakukan permainan terhadap kompensasi yang diberikan, pada akhirnya berakibat disiplin kerja pada setiap karyawan menurun. Menurut (Sinambela, n.d.) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Biasanya yang sering dilakukan oleh karyawan yaitu pelanggaran jam masuk kerja, jam istirahat berlebih, serta menimbulkan permasalahan baru pada perusahaan tersebut. Sebagian kasus menurunnya kinerja dan kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh pengaruh kompensasi yang diberikan tidak sebanding oleh apa yang sudah mereka berikan untuk perusahaan.

PT.CAI (PT. Cipta Akses Indotama) Kabupaten Jember merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. Sebuah perusahaan yang melayani dalam bidang penyediaan layanan pada jaringan dituntut agar dapat bekerja secara professional. Menjalani tuntutan dalam menyediakan infrastruktur jaringan yang baik di masa sekarang dan yang akan datang. Pada saat sekarang dapat kita lihat

bahwasanya jaringan akses yang kita dapatkan masih ada permasalahan, baik dalam kecepatan jaringannya maupun dalam kestabilan jaringan tersebut. PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember berkomitmen memberikan layanan dengan jaminan, bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas layanan terbaik, berupa kemudahan produk dan jaringan berkualitas dengan harga yang competitive. PT Cipta Akses Indotama merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memerlukan kemampuan kinerja yang maksimal dari para karyawan dalam pelayanan konsumen. Menurut (Arifin, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran yang sangat penting karena mereka yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga citra organisasi dan kepuasan konsumen juga ditentukan oleh karyawan, maka dari itu perusahaan harus dapat mengorganisir karyawan yang terjun ke lapangan, serta perusahaan dapat membuktikan bahwa menemukan masalah yang terjadi pada karyawan terutama dalam masalah kinerja karyawan yang menurun. Salah satu faktor penyebab turunnya kinerja karyawan adalah kurangnya pengalaman kerja dan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik meneliti disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.

No	Nama Pegawai	Pendidikan Terakhir	Jobdesk
1	Ir. Arifin	S1	Direktur
2	Vivin Nur Rachmawati	S1	Finance Control
3	Agustinus Santoso	S1	Project Manajer
4	Wahyu Edi Saputro	S1	Finance Manajer
5	Rio Yoga Pratama	S1	SDI
6	Aan Hudayana	SMA	Leader
7	Mamat Ansori	SMA	Leader
8	Hilyatul Hamida	S1	Admin
9	Sony Prawira	S1	Admin
10	Aggraini Frida Ardhani	S1	Admin
11	Sulis Arisanto	SMA	Leader
12	M. Ali Murtado	S1	Admin
13	Melza Aniesia Yananto	SMA	Help Desk
14	Tira Kusuma Christamana	S1	PIC
15	Muhamad Faruk Mujahidin	S1	Admin
16	Lindra Arifin	S1	Teknisi Wecare
17	Rizky Ilham Pratama	S1	Teknisi Wecare
18	Moch. Nofal Ramadhani	S1	Teknisi Wecare
19	Dhony Romadhon	SMA	Teknisi PT
20	Bagus Priyonoto	SMA	Teknisi PT
21	Amir Mahmud	SMA	Teknisi PT
22	Mas Mulyono	SMA	Teknisi PT
23	Achmad Budi Wijaya	S1	Teknisi PT
24	Saiful Bahri	SMA	Teknisi PT
25	Afrizal	SMA	Teknisi PT
26	Ramadhona Dwi Sasmita	S1	Teknisi PT
27	Riko Pradana	S1	Teknisi PT
28	M. Zainul Roziq	SMA	Teknisi PT
29	Andika Rezza Pradana	S1	Teknisi SBU
30	Muhammad Rifky Syamsudin	SMA	Teknisi SBU
31	Budiarso	SMA	Teknisi SBU
32	Bagus Danang Rizkananda	SMA	Teknisi SBU
33	Moch Dony Saputra	SMA	Teknisi SBU
34	Heru Dermawan	S1	Teknisi SBU
35	Japari	S1	Teknisi SBU
36	Mukamat Susilo Utomo	SMA	Teknisi SBU
37	M. Zuhdiono	SMA	Teknisi SBU
38	Muhammad Imam Syafi'i	S1	Teknisi SDA
39	Dudik Sukandi	SMA	Teknisi SDA
40	Yudha	SMA	Teknisi SDA
41	Rofik	SMA	Teknisi SDA

42	Risky Adin Pradana Putra	SMA	Teknisi SDA
43	Surya Anggara Wicaksono	SMA	Teknisi SDA
44	Sahrul Gilang Darmawan	SMA	Teknisi SDA
45	Azas Ismail	SMP	Teknisi MJK
46	Mayca Nugrah Dianto	SMA	Teknisi MJK
47	Falen Herdiansa	SMA	Teknisi MJK
48	Danang Andreawan	SMA	Teknisi MJK
49	Akhmad Nur Muiz	SMA	Teknisi MJK
50	Febry Irawan	SMP	Teknisi MJK
51	Mohammad Saifudin	SMA	Teknisi MJK
52	M. Ibadul Rohman	SMA	Teknisi MJK
53	Figo Arta Pratama	SMA	Teknisi MJK

Tabel 1.1 Data Total Karyawan Beserta Job Desc

Sumber : PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember 2022. Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan, direktur 1 orang, finance control 1 orang, project manajer 1 orang, finance manajer 1 orang, SDI 1 orang, leader 3 orang, admin 5 orang, help desc 1 orang, PIC 1 orang teknisi wecare 3 orang, teknisi PT 10 orang, teknisi SBU 9 orang, teknisi SDA 7 orang, dan teknisi MJK 9 orang dengan total jumlah 53 orang karyawan yang terdapat pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti menarik beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah-masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kineja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten jember ?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember ?
4. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk dapat menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.
2. Untuk dapat menganalisis secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.
3. Untuk dapat menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.
4. Untuk dapat menganalisis secara simultan pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang adakan dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik, Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam perkembangan organisasi, menjadi bahan kajian lebih lanjut,

serta menjadi dasar pengambilan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Manfaat penelitian ini bagi Institut Teknologi dan Sains Mandala yaitu diharapkan menjadi referensi serta menambah koleksi literatur di perpustakaan Institut Teknologi dan Sains Mandala.

3. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu diharapkan dapat menerapkan dan mentransformasikan ilmu yang di dapat ke dalam dunia kerja.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian akan membatasi hal-hal berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 – Juni 2023.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan dan pertimbangan serta kajian dalam menulis penelitian ini, adapun penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan antara lain :

1. **Reynaldi Arsyad (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarakata Group Semarang.** Kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan bisnis suatu perusahaan atau organisasi. Pada penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Antarakata Group. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 96 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan koefisien determinasi, dari hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Antarakata Group. Dari tiga variabel bebas yang digunakan, kompensasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. **Ahmad Wijaya Rizky (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Emas Muda Mandiri Palembang.** Penelitian ini meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Muda Mandiri Palembang. Peneliti mencoba untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.
3. **Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.** Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Sampel yang digunakan sebanyak 47 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan meliputi metode analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja juga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian

didapatkan saran kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah beban kerja yang dialami oleh karyawan karena upaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor penting dalam memilih calon karyawan. Terakhir, meningkatkan kompensasi yang ditawarkan dapat menjadi strategi untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengacu pada temuan penelitian ini, diharapkan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

4. **Nurul Trimawarni (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan, serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Telkom Akses Gaharu Medan, yang berjumlah 377 orang

dengan sampel sebanyak 79 orang. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Informasi ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

5. **Martha, Miawan Putra, Riza (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.** Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah pengaruh motivasi,kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang departemen di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Satuan Padang. Itu teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga sampel diperoleh 50 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Satuan Padang, teknik

analisis yang digunakan adalah data regresi berganda. Hasil dari ketiga variabel pengujian menunjukkan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

6. **Angga Pratama (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 50 orang. Metode sampling menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.
7. **Milda Nurfatmawati (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Aje Indonesia.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang di departemen PT.

Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang, menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel, yaitu sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Begitu pula dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja, keduanya juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. unit Padang. Informasi ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

8. **Istifadah Anissaul, Budi Santoso (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Populasi terdiri dari 98 karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Teknik Sampling menggunakan teknik studi populasi. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, sehingga hipotesis H1 diterima. Motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, sehingga hipotesis H2 diterima. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi, sehingga hipotesis H3 diterima. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Informasi ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan program yang bertujuan meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

9. **Zea Rahmalita (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.**

Bukadri Vision Balikpapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bukadri Vision Balikpapan, serta untuk menganalisis variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukadri Vision Balikpapan. Namun, ketika dianalisis secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bukadri Vision Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menerapkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan dapat menggunakan informasi ini untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada penguatan disiplin kerja.

10. **Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan. Populasi yang digunakan adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik *random sampling*. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9 % yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arsyad, Nawatmi (2022).	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Antarakata. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yang memungkinkan pengumpulan data numerik untuk analisis statistik. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling, di mana jumlah sampel penelitian ini adalah 96 karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Metode analisis regresi, Analisis regresi membantu dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).</p>	<p>a. Variabel independen nya sama yaitu disiplin kerja, dan kompensasi. b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan. c. Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>a. Objek penelitiannya berbeda. b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Rizky (2022).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 113 karyawan PT. Emas Muda Mandiri Palembang, kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.</p> <p>b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan</p> <p>c. Jenis penelitiannya sama menggunakan kuantitatif.</p>	<p>a. Objek penelitiannya berbeda.</p> <p>b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Sitompul, Simamora, (2021).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah linier berganda, uji F, dan uji t. hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu pengalaman kerja, dan kompensasi.</p> <p>b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan.</p> <p>c. Jenis penelitiannya sama menggunakan kuantitatif.</p>	<p>a. Ojek penelitian berbeda.</p> <p>b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Trimawarni (2020).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dibagian MSDM yang ada di PT.Telkom Akses Gaharu Medan berjumlah 377 orang. Adapun sampel yang diambil hanya 79 orang.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja. b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan. c. Objek penelitian sama yaitu pegawai atau karyawan perusahaan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda. b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Martha, Putra (2020).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan produksi sebanyak 50 orang departemen di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Satuan Padang. Itu teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga sampel diperoleh 50 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Satuan Padang. Itu teknik analisis data regresi berganda.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja. b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan. c. Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>a. Objek penelitiannya berbeda. b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Pratama (2020).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 50 orang. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja, dan kompensasi.</p> <p>b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan.</p> <p>c. Jenis penelitiannya sama menggunakan kuantitatif.</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Nama Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Nurfatmawati (2019).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi karyawan PT Aje Indonesia departemen produksi dan pengambilan sampel dengan teknik total sampling (sampling jenuh) terhadap 70 responden. Metode pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner (angket) dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi</p> <p>b. Jenis penelitiannya sama menggunakan kuantitatif.</p>	<p>a. objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Nama Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Istifadah, Santoso (2019).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 98 orang di PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Penentuan sampel menggunakan studi populasi. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja, dan kompensasi.</p> <p>b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan.</p> <p>c. Jenis penelitiannya sama menggunakan kuantitatif.</p>	<p>a. Objek penelitiannya berbeda.</p> <p>b. Tahun Penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Sari, Cipto (2018).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif serta menggunakan sampel sebanyak 46 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja, dan kompensasi b. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Objek penelitiannya berbeda. b. Tahun penelitiannya berbeda.</p>

No	Nama Peneliti	Nama Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Widodo, Alamsyah, Utomo (2018).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik random sampling	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independent nya sama yaitu disiplin kerja. b. Objek penelitiannya sama. c. Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan. d. Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Objek penelitiannya berbeda. b. Tahun penelitiannya berbeda.

Sumber data : Peneliti terdahulu (diolah) 2022.

Secara garis besar, ada beberapa persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal variabel dan metode analisis data. Namun, terdapat perbedaan pada objek penelitian dan tahun penelitian. Kelebihan utama dari penelitian ini terletak pada kemudahan memperoleh informasi yang jelas. Hal ini dapat diatribusikan kepada metode pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Metode-metode ini digunakan dengan tujuan untuk

mengungkap permasalahan yang diteliti di PT. Cipta Akses Indotama di Kabupaten Jember.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan tak tergantikan dalam kegiatan perusahaan. Meskipun otomatisasi telah merambah setiap aspek perusahaan saat ini, sumber daya manusia tetap menjadi kunci utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan efektif. Mesin dan teknologi mungkin dapat menggantikan beberapa tugas, tetapi tanpa kontribusi yang memadai dari manusia, otomatisasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang diharapkan dan menjadi tidak berarti. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanan tidak ada pegawai yang berintrkasi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggung jawab atas kelancaran pelayanan.

Menurut (Hamali, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan,

motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat secara tepat mewujudkan tujuan perusahaan

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas seluruh pekerjaan di dalam sebuah organisasi. Produktivitas di sini merujuk pada hasil produksi perusahaan, baik berupa barang maupun jasa, yang diperoleh melalui penggunaan sumber daya manusia dan modal. Selain itu, tujuan khusus dari departemen Sumber Daya Manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya dalam mengelola pekerjaan dengan lebih efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Individual

Bertujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2. Tujuan Operasional

Tujuan departemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mempertahankan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di setiap tingkat.

3. Tujuan Sosial

Tujuan untuk memastikan bahwa setiap organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap integritas dan tantangan masyarakat, dengan upaya untuk meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul.

4. Tujuan Organisasi

Tujuannya agar sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi dapat mencapai tujuannya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan dalam manajemen sumber daya manusia yang merasa puas. Fungsi sumber daya manusia (Hamali, 2018) yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia memang memiliki peran penting dalam memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi secara efektif dan efisien, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya. Perencanaan tersebut meliputi beberapa program ke karyawan yang mencakup berbagai aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk, arahan, dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengarahan, seorang pemimpin atau atasan memberikan instruksi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, tujuan, dan harapan yang harus

diikuti oleh karyawan. Tujuan dari pengarahan adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bilateral dapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

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

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja samayang serasi dan saling menguntungkan. Pada satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumberdaya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

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

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam rangka mempengaruhi dan mengubah perilaku mereka. Disiplin kerja melibatkan penerapan aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indisipliner kaeryawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan. 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. Sinambela dalam (Akbar, 2018) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja digunakan sebagai sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja di masa depan, bukan untuk menghukum atau menjatuhkan karyawan atas kesalahan di masa lalu. Pendekatan dalam tindakan disiplin sebaiknya bersifat positif, yang bertujuan untuk mendidik dan

mengoreksi perilaku yang tidak sesuai. Dalam pendekatan positif, tindakan disiplin diarahkan pada pembelajaran dan perbaikan. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan memahami aturan dan ekspektasi yang berlaku, serta memberikan dukungan dan bimbingan agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerja dan perilaku yang diharapkan. Pendekatan yang bersifat mendidik dan mengoreksi lebih efektif dalam jangka panjang karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan manajer. Karyawan akan merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk memperbaiki diri, daripada merasa ditekan atau takut akan sanksi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki Suprajang, 2017) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Meningkatkan produktivitas: Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mendorong mereka untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Dengan menegakkan

aturan dan prosedur yang jelas, karyawan diarahkan untuk memprioritaskan tugas-tugas penting, mengelola waktu dengan baik, dan menghindari perilaku yang mengganggu produktivitas.

- b. Meningkatkan kualitas kerja: Disiplin kerja membantu memastikan bahwa karyawan bekerja dengan kualitas yang tinggi. Dengan menaati standar dan prosedur yang ditetapkan, karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan akurasi, keandalan, dan kepatuhan terhadap standar kualitas yang ditetapkan.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang teratur: Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, teratur, dan teratur. Dengan menerapkan aturan dan prosedur yang konsisten, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tanggung jawab mereka, tugas mereka, dan bagaimana mereka berkontribusi secara keseluruhan. Hal ini membantu menciptakan ketertiban, kerjasama, dan efisiensi di tempat kerja.
- d. Mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan norma: Disiplin kerja bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma

yang berlaku di tempat kerja. Dengan mengedepankan aturan, kebijakan, dan nilai-nilai organisasi, disiplin kerja membantu membangun budaya yang didasarkan pada integritas, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik.

- e. Meningkatkan hubungan kerja: Disiplin kerja yang diterapkan dengan pendekatan yang positif dapat membantu memperkuat hubungan antara manajer dan karyawan. Ketika tindakan disiplin dilakukan dengan sikap mendidik dan mengoreksi, hal ini dapat menciptakan kesempatan untuk komunikasi, pembelajaran, dan pengembangan. Hal ini juga membantu dalam membangun saling pengertian, saling percaya, dan saling menghormati di antara anggota tim.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Seluruh kegiatan di dalam perusahaan untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak mudah dan perlu dukungan, dorongan dari atasan maupun seluruh karyawan perusahaan tersebut. Jenis disiplin kerja dipaparkan menurut (Handoko, 2011) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti

berbaga standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

2. Disiplin Korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompromi Panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompromi panas.

4. Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.2.3 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui partisipasi aktif dalam pekerjaan atau kegiatan terkait di masa lalu. Hal ini mencakup berbagai pengalaman yang dialami oleh seseorang selama bekerja di berbagai posisi, proyek, tugas, atau lingkungan kerja yang berbeda. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan organisasi. Menurut (RR Situmeang, 2017) Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. pengalaman kerja menurut Foster dalam (Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pendapat diatas disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap perusahaan maupun karyawan. Perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini dikarenakan karyawan yang berpengalaman lebih berkualitas, bertanggung jawab, serta lebih cepat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, Menurut Handoko dalam (Yaumil Khairani, 2019) faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam (Sasongko, 2018) ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.2.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang ditugaskan. Ini melibatkan pemberian upah, gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, retensi karyawan yang baik, serta memperkuat citra positif perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik. Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut (W Enny, 2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa

yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bertujuan bagi pegawai, masyarakat, dan pemerintahan agar tujuan tercapai dengan efektif. Kompensasi harus dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi pegawai dengan prinsip keadilan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut (Batjo, N., & Shaleh, 2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status

sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan.

Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua bentuk kompensasi, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung
 - a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
 - b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, tergantung pada bentuk

dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai

Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Arifin, 2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbin, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sebagai penilaian terhadap seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016).). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).

4. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016).

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

6. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah mengukur seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak terjadi kesalahan.

7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi Kinerja (Edy, 2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi

kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

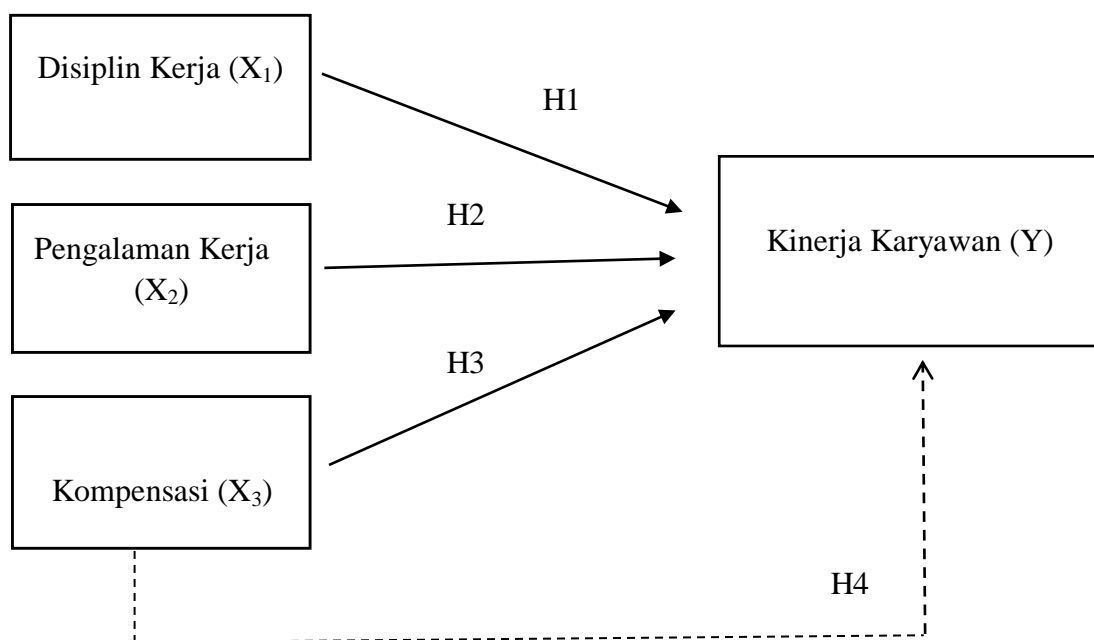
- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan anatara variabel *independent* yang meliputi: disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi yang memiliki pengaruh parsial terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—→ : Hubungan Parsial

÷---→ : Hubungan Simultan

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel-variabel yang hendak diketahui kedudukannya, antara lain :

1. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi.

2. Variabel Terikat

Variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi.

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika yang dihipotesisi adalah masalah statistik, hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris, oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut (Edy, 2016) disiplin kerja merupakan 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. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, (Sumadhinata, 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastiwi, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengalaman kerja menurut Foster dalam (Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reni Yunita , 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi

dan pekerjaan mereka kepada organisasi (W Enny, 2019). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firman, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggoro, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen.

H4 : Disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Akses Indotama yang beralamat di jalan Gajah Mada No 182-183 Jember, Jawa Timur. PT. Cipta Akses Indotama didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. PT. Cipta Akses Indotama (PT.CAI) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. CAI bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PT. Cipta Akses Indotama didirikan untuk mendukung dan membantu percepatan pembangunan jaringan fiber optic dan modernisasi jaringan copper to fiber.

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 53 Karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik dalam menentukan informan dalam penelitian ini yaitu dengan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, dengan jumlah sampel 53 responden.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, hal tersebut berdasarkan judul yakni “ Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember”. Penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.4 Identifikasi Variabel

Menuru (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan berubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

a. **Disiplin Kerja (X1)**

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. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan

merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

b. Pengalaman Kerja (X2)

Menurut (RR Situmeang, 2017) Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Handoko dalam (Yaumil Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

4. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

c. Kompensasi (X3)

Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Simamora, 2015:445), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Imbalan kerja

Imbalan kerja adalah hadiah langsung yang diberikan kepada seorang atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Imbalan kerja termasuk jaminan keamanan, jaminan kesehatan seperti imbalan saat sakit, jaminan pendidikan, imbalan hari libur, imbalan liburan dan ketidakhadiran.

b. Kompensasi dasar

Kompensasi dasar adalah tingkat standar gaji tidak memiliki apapun penambahan dibuat untuk itu. Banyak organisasi menggunakan kategori gaji pokok seperti per jam dan gaji. Upah ini dihitung pada jumlah waktu bekerja. Karyawan yang dibayar secara konsisten dari periode ke periode seperti setiap tahun, mingguan atau bulanan menerima apa yang disebut sebagai gaji.

c. **Imbalan Non Keuangan**

imbalan non-keuangan yang tidak melibatkan pembayaran langsung dan sering timbul dari pekerjaan itu sendiri, misalnya, prestasi, otonomi, dan pengakuan, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan, pelatihan, peluang pengembangan karir dan kepemimpinan yang berkualitas tinggi. Selain imbalan diberikan kepada karyawan, pengusaha juga harus berkonsentrasi pada aspek non moneter. Karyawan harus diberikan ruang untuk mengekspresikan pandangan mereka.

d. **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau keberhasilan dari seseorang karyawan setelah dalam suatu periode atau waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Grafindo, 2017) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. **Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. tidak dapat dilakukan dan

tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

3. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

4. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

3.6 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian atau fenomena yang ingin dikaji. Dalam observasi, peneliti secara langsung mengamati perilaku, interaksi, atau kejadian yang terjadi tanpa melakukan campur tangan atau mengubah kondisi yang diamati.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Melakukan wawancara dengan salah satu anggota karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Jember.

c. Kuesioner

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pilihan jawaban, dan memperhitungkan skala yang diberikan tersebut.

d. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan jurnal, artikel, hasil penelitian terdahulu, atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

3.7 Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Menurut (Sugiyono, 2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

3.8 Metode Analisis Data

3.3.1 Uji instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung kolerasi masing-masing pernyataan atau indikator dengan skor total menggunakan korelasi product moment. Rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][\sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

X1,X2,X3 = Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi

Y = Kinerja

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

Dasar pengambilan uji validitas adalah:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel dan bernilai negative, maka variabel tersebut tidak valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias,(Sugiyono., 2018). Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alpha chronbach.

Rumus uji reliabilitas :

$$kr a1 + (k - 1)r$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Dasar pengambilan keputusan uji realibilitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistik perametriik tidak dapat dipergunakan.

Uji normalitas diperlukan untuk memastikan bahwa asumsi distribusi normal terpenuhi dalam melakukan pengujian variabel lainnya. Dalam uji normalitas, digunakan metode grafik normal plot yang melibatkan visualisasi histogram dari residual data. Hal

ini dilakukan untuk menguji apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan :

1. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mrnguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan. Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilainya terletak diluar batar-batas penerimaan (critical value) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Menurut Imam (2013) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan variance inflation faktors (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai Tolerance $< 0,01$ atau Tolerance

> 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).

3.3.3 Analisis Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjela atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai

variabel independen yang diketahui Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Gaji

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauh mana variabel bebas (independent variable) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (dependent variable) dari pengaruh variabel-variabel lain di luar model regresi dalam penelitian. Perhitungan uji koefisien determinasi dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS akan diperoleh adjusted R Square (R^2). Adjusted R Square (R^2) digunakan untuk melihat besarnya.

3.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen dalam manajemen modal kerja yaitu variabel efisiensi kas, piutang dan persediaan terhadap profitabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Sama halnya dengan Uji F, Uji t juga memerlukan perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

H_a = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS pada table coefficients dalam kolom Sig.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) dalam Uji F dari penelitian ini yaitu :

H_0 = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

H_a = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

b. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22 pada table ANOVA dalam kolom Sig.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cipta Akses Indotama Jember. Jumlah responden sebanyak 53 orang. Tujuan klasifikasi penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan akurat gambaran responden sebanyak subjek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini juga dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada lampiran kuisisioner terdapat pertanyaan jenis kelamin responden, jawaban (laki-laki/perempuan) dari jawaban tersebut dikelompokkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	48	90,6%
2	Perempuan	5	9,4%
Total		53	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar (80,4%) dan responden perempuan sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar (10,6%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Penggolongan responden berdasarkan usia dikelompokkan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20-35 Tahun	22	41,5%
2	36-60 Tahun	31	58,5%
Total		53	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa total responden yang berusia kisaran 20-35 tahun berjumlah 22 orang atau 41,5% dan responden yang berusia kisaran 36-60 tahun berjumlah 31 orang atau 58,5%. Responden terbanyak adalah responden yang berusia kisaran 36-60 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember lebih dominan diusia tersebut.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini, data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), kompensasi (X3), dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian yang terkait dengan disiplin kerja karyawan PT Cipta Akses Indotama, dapat dianalisis dengan mengumpulkan dan menganalisis data jawaban dari responden pada tiga butir pertanyaan. Setiap jawaban diberi skor antara 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan menggunakan metode penghitungan yang sesuai, hasil perhitungan tersebut dapat memberikan gambaran tentang tingkat disiplin kerja secara keseluruhan di perusahaan tersebut, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

No	Disiplin Kerja	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X1.1	0	0	4	16	33	53
2	X1.2	0	0	4	30	19	53
3	X1.3	0	1	1	12	39	53

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa disiplin kerja merupakan peraturan dasar yang harus

dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik itu dalam aturan umum pekerjaan maupun SOP yang berlaku selama melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan teratur di PT Cipta Akses Indotama.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian yang terkait dengan pengalaman kerja karyawan PT Cipta Akses Indotama, dilakukan analisis dengan mengumpulkan dan menganalisis data jawaban dari responden pada empat butir pertanyaan. Setiap jawaban diberi skor antara 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat pengalaman kerja karyawan. Dengan menggunakan metode penghitungan yang sesuai, hasil perhitungan tersebut dapat memberikan gambaran tentang tingkat pengalaman kerja secara keseluruhan di perusahaan tersebut, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X2)

No	Pengalaman Kerja	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X2.1	0	0	5	19	29	53
2	X2.2	0	0	3	23	27	53
3	X2.3	0	0	2	17	34	53
4	X2.4	0	0	0	20	33	53

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh hasil yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang berpengalaman memiliki kualitas kerja yang lebih baik, selain itu juga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan efisien.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian yang terkait dengan kompensasi karyawan di PT Cipta Akses Indotama, dilakukan analisis dengan mengumpulkan dan menganalisis data jawaban dari responden pada lima butir pertanyaan. Setiap jawaban diberi skor antara 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat kepuasan terkait kompensasi karyawan. Dengan menggunakan

metode penghitungan yang sesuai, hasil perhitungan tersebut dapat memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X3)

No	Kompensasi	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X3.1	0	0	6	19	28	53
2	X3.2	0	2	4	16	31	53
3	X3.3	0	0	0	23	30	53
4	X3.4	0	0	0	20	33	53
5	X3.5	0	2	4	17	30	53

Sumber: Data diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan oleh PT Cipta Akses Indotama sebagai bentuk timbal jasa dan bentuk penghargaan terhadap kontribusi serta pekerjaan yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan di PT Cipta Akses Indotama, dilakukan analisis dengan mengumpulkan dan menganalisis data jawaban dari responden pada tiga butir pertanyaan. Setiap jawaban diberi skor antara 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode penghitungan yang sesuai, hasil perhitungan tersebut dapat memberikan gambaran tentang tingkat kinerja karyawan, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X1.1	0	0	6	14	33	53
2	X1.2	0	0	4	21	28	53
3	X1.3	0	0	6	15	32	53

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju terkait kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang

karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas di PT Cipta Akses Indotama sesuai dengan tanggung jawab tugas yang diberikan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013). Hasil korelasi data pada uji validitas dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,278	0,396	Valid
	X1.2	0,278	0,492	Valid
	X1.3	0,278	0,511	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)				
	X2.1	0,278	0,705	Valid
X2	X2.2	0,278	0,551	Valid
	X2.3	0,278	0,447	Valid
	X2.3	0,278	0,792	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (X3)				
	X3.1	0,278	0,728	Valid
	X3.2	0,278	0,822	Valid
X3	X3.3	0,278	0,392	Valid
	X3.4	0,278	0,579	Valid
	X3.5	0,278	0,781	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Tabel 5.0 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
	Y.1	0,278	0,429	Valid
Y	Y.2	0,278	0,468	Valid
	Y.3	0,278	0,626	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.0 Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang konstruk atau variabel. Dalam konteks penelitian ini, reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh dari kuesioner adalah konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi hasil pengukuran jika pengukuran dilakukan beberapa kali. Dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai, dapat dihitung koefisien reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan kuesioner tersebut. Koefisien reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti secara konsisten dari waktu ke waktu. Hasil korelasi data pada uji reabilitas dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Reabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,600	0,756	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,600	0,788	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,600	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,743	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 5.1 Menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel bebas maupun variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian, normalitas data dapat dilihat melalui analisis Normal P-Plot of Regression Standardized Residual pada variabel terikat.

Dalam melakukan uji normalitas, kita memperhatikan sejauh mana titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal pada plot tersebut. Jika data cenderung tersebar secara simetris di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data cenderung tersebar jauh dari garis

diagonal dan/atau tidak mengikuti pola garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan menguji normalitas data, kita dapat memastikan apakah asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis regresi. Jika data tidak terdistribusi secara normal, mungkin perlu dilakukan transformasi data atau mempertimbangkan metode analisis alternatif yang lebih sesuai untuk data tersebut.

Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86217265
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,103
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,841
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2023

Setelah dilakukan pengujian ditemukan bahwa semua data terdistribusi secara normal dan sebaran data berada di sekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi tidak korelasi diantara variabel independen maka model regresi tersebut baik. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,943	1,061	Tidak Ada Multikolonieritas
Pengalaman Kerja (X2)	0,951	1,051	Tidak Ada Multikolonieritas
Kompensasi (X3)	0,991	1,009	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018) nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji ini bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residual antara pengamatan-pengamatan dalam sebuah model regresi. Jika varian residual tetap atau relatif konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan dalam varian residual antara pengamatan-pengamatan, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).

Tabel 5.4 Hasil Uji Heterokedasitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,073	1,296		,828	,411
	TOTAL_X1	,072	,078	,134	,923	,360
	TOTAL_X2	-,024	,044	-,078	-,543	,590
	TOTAL_X3	-,040	,033	-,170	-1,202	,235

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat. Dengan kata lain, hasil pengujian mendukung hipotesis homoskedastisitas, yang menunjukkan bahwa varian residual dalam model regresi relatif konstan dan tidak ada pola yang signifikan

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan antara dua variabel, variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini dapat mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang apakah masing-masing variabel tersebut berpengaruh positif atau negatif. Perhitungan statistik dalam regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dibantu program SPSS. Hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.857	e		2.435	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.196	.158	.135	2.602	.003
	Pengalaman Kerja (X2)	.192	.088	.134	2.502	.002
	Kompensasi (X3)	.256	.067	.477	3.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2023

$$Y = 3.857 + 0,196X_1 + 0,192X_2 + 0,256X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 3,857 yang artinya variabel kinerja karyawan bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,196. Artinya variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa pengalaman kerja dan kompensasi tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Pengalaman Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,192. Artinya variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan kompensasi tidak mengalami perubahan.
4. Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,256. Artinya variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja tidak mengalami perubahan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu ukuran agar dapat mengetahui kesesuaian hubungan antara variabel dependen pada suatu persamaan

regresi. Koefisien determinasi sendiri memiliki tujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dalam satuan persen pada satuan model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.617	3.37756	1.491

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 5.6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,617, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% perubahan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 38,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji t

Uji t dalam penelitian ini yaitu uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari

perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; N - k - 1) = (0,05/2 ; 53 - 3 - 1) = (0,025 ; 49) = 2,00958$$

Pembulatan menjadi 2,009

Dimana :

α = Tingkat Kepercayaan (0,05)

N = Banyaknya Data (53)

k = Jumlah Variabel Independen (3)

Tabel 5.7 Hasil Uji T

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,003	0,05	2,602	2,012	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,002	0,05	2,502	2,012	Signifikan
Kompensasi (X3)	0,000	0,05	3,809	2,012	Signifikan

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel diatas, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,602) > t tabel (2,012) yang berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

2. Hasil uji pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,502) > t tabel (2,012) yang berarti bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pengalaman kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,809) > t tabel (2,012) yang berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

4.2.5.2 Uji F

Uji statistik F Menurut Ghozali (2018) merupakan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau

bersama sama. Uji f dilakukan dengan ketentuan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{tabel} = (k ; N - k) = (3 ; 53 - 3) = (3 ; 50) = 2,78$$

Dimana :

k = Jumlah variabel independen (3)

N = Jumlah data (53)

Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.8 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.904	3	4.968	6.131	.001 ^b
	Residual	37.276	46	.810		
	Total	52.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 6.131 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,80 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan

berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang diperoleh hasil bahasan pengaruh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Disiplin Kerja* (X_1) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,602) > t tabel (2,012) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarkata Group Semarang bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2018) Mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka,

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sri Lestari (2017) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok” bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Andi Armansyah, Idris Azis, dan Niluh Putu Evvy Rossanty (2018) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Pengalaman Kerja* (X₂) terhadap *Kinerja karyawan* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja (x₂) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil

dari 0,05 dan t hitung (2,502) > t tabel (2,012) yang berarti bahwa hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Ahmad Wijaya Rizky (2022). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Emas Muda Mandiri Palembang” dengan hasil terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan diatas juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Ratnawati, 2020), (Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, 2018) dan (Fitriyani et al., 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara lebih lagi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pengalaman kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Kompensasi* (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,809) > t tabel (2012) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora, (2021). Dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru “.

Pernyataan diatas juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mondy (2008) dalam penelitian Ananta Dwikristianto Satedjo, dan Sesilya Kempa (2017) bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sedangkan menurut Kasmir (2017) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hasil penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)” bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Ananta Dwikristianto Satedjo, dan Sesilya Kempa (2017)

dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Disiplin Kerja (X₁)*, *Pengalaman Kerja (X₂)* dan *Kompensasi (X₃)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*

Dari analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan (Y) secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh kompensasi (X₃). Meskipun demikian disiplin kerja (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Disiplin kerja (X₁) merupakan sikap/kepribadian seorang yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pengalaman kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap perusahaan maupun karyawan.

Perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini dikarenakan karyawan yang berpengalaman lebih berkualitas, bertanggung jawab, serta lebih cepat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data variabel dan pembahasan mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Akses Indotama kabupaten Jember, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember, yang juga bermakna bahwa indikator pengalaman kerja sangat berpengaruh, seperti ; lama kerja atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi semakin baik di PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember, yang juga bermakna bahwa indikator disiplin kerja meliputi ; sikap, norma, dan tanggung jawab.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kualitas kinerja

pada karyawan di PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember, yang juga bermakna bahwa indikator disiplin kerja meliputi ; Upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

4. Berdasarkan hasil penelitian uji F atau uji simultan, ditemukan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember. Hasil ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

5.2 Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember. Hal ini, membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja dan kompensasi, maka semakin tinggi kinerja pada karyawan. Semakin rendah disiplin kerja dan kompensasi maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lebih serius dan ditingkatkan kembali dalam pengetahuan

pada karyawan PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan dalam perusahaan tersebut. Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah. Kompensasi disini perlu diperhatikan kembali dan dengan lebih serius dalam memberikan keadilan kepada seluruh karyawan PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember . Kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya masing-masing sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, karyawan merasa dihargai atas usaha yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Memberikan kompensasi juga merupakan salah satu hal untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember

Diharapkan mampu memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaannya masing-masing karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, karyawan merasa dihargai atas usaha yang dilakukan karyawan untuk perusahaan selain itu hal tersebut merupakan salah satu hal untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Akses Indotama Kabupaten Jember

2. Bagi Akademisis

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan topic yang sama. Peneliti berharap agar topic dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk melakukan penelitian dengan cara menjadikan bahan referensi khususnya mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.*
- Ahmad WIjaya Rizky, 2022. (2022). *Fakultas ekonomi universitas tridinanti palembang 2022.*
- Akbar, Taufik. 2018. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Profita* Volume 11 No.01. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom
- Anggoro, S. (2019). Skripsi Lengkap Fix Sofian. In *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen.*
- A.P, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung.*
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. XVI(1).*
- Arifin. (2018). Arifin,. *Pengaruh Corporate Governance Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility.*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Kasus. Unisnu Press.*
- BAB 3. (n.d.).
- Bakry, U. Suyadi. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional Pelajar., Yogyakarta: Pustaka.*
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.*
- Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77. www.publikasi.unitri.ac.id
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Evi Laili Kumrotin, A. S. (2021). 4870-12198-2-Pb. *PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA CAFE KO.WE.COK DI SOLO*, 6(1), 1–14.

- Firman. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH WAKILAH BANDA ACEH. *Skripsi*, 6(1), 5–10.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Grafindo, Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Persada.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Hasibuan, M. S. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Aksara., Jakarta: Bumi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Aksara, Jakarta : Bumi.
- Istifadah, A., & Santoso, B. 2019. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Katherine, G. A., & Dahlia, L. (2019). (n.d.). Analisis Penerapan Environmental Untuk, Management Accounting dengan Material Flow Cost Accounting Kas. *Www.Universitastriologi.Ac.Id/Journal/Ks/Index.Php/EPAKT/Article/ViewFile/460/279, Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan (Studi Kasus PT. IPT)*. E.
- Martha, L., & Miawan Putra, Riza, 2020. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Metode Penelitian Kuantitatif, K. dan R., & Bandung: Alfabeta, C. (2017). *Sugiyono*.
- Nasfi, N., Rahmad, R., & Sabri, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(1), 19. <https://doi.org/10.30983/es.v4i1.3146>
- Nurfatmawati, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Aje Indonesia*.
- Nurul Trimawarni, 2020. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Prastiwi, Y. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada Koperasi Karyawan usaha Bakti Paiton Probolinggo*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/86255>

- Pratama, A. 2019. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/drb.v3i2.6293>
- reynaldi Arsyad, S. N. 2022. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulsel Cabang Makassar*. 5(2), 172–181. http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8_1-2.pdf
- Rivai., R. A. (2019). *Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. 2017. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- RR Situmeang, 2017. (2017). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel*. 1(5), 1–3.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. (*Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia*).
- Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora, 2021. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Sinambela, L. P. (2018). (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Aksara, Bumi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV., 85.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandungitle.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alphabet.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8. September*, 1–13.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. 2018. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Yaumil Khairani. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 1–117.
- Zea Rahmalita, R. C. 2018. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Kerinci. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 49. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju Skor : 5

S : Setuju Skor : 4

N : Netral Skor : 3

KS : Kurang setuju Skor : 2

TS : Tidak Setuju Skor : 1

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : - Laki-laki - Perempuan

Umur :

Berapa Kali bertransaksi :

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
A Disiplin Keja						
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan PT Cipta Akses Indotama.					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja di PT Cipta Akses Indotama.					
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan PT Cipta Akses Indotama.					

B Pengalaman Kerja						
1	Lama waktu saya bekerja di PT Cipta Akses Indotama ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan PT Cipta Akses Indotama.					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh PT Cipta Akses Indotama.					
4	Saya mengikuti pelatihan diluar untuk meningkatkan kemampuan saya sesuai bidang kerja di PT Cipta Akses Indotama.					
C Kompensasi						
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya PT Cipta Akses Indotama.					
2	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum) PT Cipta Akses Indotama.					
3	Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya.					
4	Saya Merasa PT Cipta Akses Indotama memberikan hadiah atau derma kepada karyawan sebagai penyemangat agar giat bekerja.					
5	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya.					
D Kinerja Karyawan						
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan PT Cipta					

	Akses Indotama.					
3	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja.					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	X1			TOTAL	X2				TOTAL	X3					TOTAL	Y			TOTAL
	1	2	3		1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	
1	5	4	5	14	5	4	5	5	19	5	4	5	5	3	22	5	4	5	14
2	5	4	4	13	4	4	3	4	15	4	3	4	5	5	21	4	5	3	12
3	5	4	5	14	5	4	5	5	19	5	4	5	3	4	21	5	4	3	12
4	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	24	3	5	5	13
5	4	4	4	12	4	3	5	5	17	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14
6	4	4	5	13	5	3	5	5	18	5	4	5	5	5	24	4	4	5	13
7	5	4	4	13	5	4	5	5	19	3	5	5	4	3	20	5	4	5	14
8	5	4	5	14	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15
9	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23	5	4	5	14
10	5	5	2	12	4	4	5	4	17	4	5	5	4	5	23	5	5	4	14
11	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
12	5	5	4	14	3	4	5	4	16	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
13	4	5	5	14	5	5	4	5	19	5	3	5	3	3	16	3	4	4	11
14	4	3	5	12	5	5	5	5	20	5	2	4	5	5	21	5	4	4	13
15	4	5	5	14	5	4	5	4	18	3	5	4	4	3	19	5	3	5	13
16	3	5	5	13	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14
17	5	3	4	12	4	5	4	4	17	3	5	4	5	4	21	5	4	3	12
18	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	14
19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	2	4	21	5	5	5	15
20	4	4	5	13	4	4	5	5	18	4	5	4	5	5	23	5	4	4	13
21	3	5	5	13	4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22	4	5	5	14
22	4	5	5	14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	4	5	13
23	4	4	5	13	3	4	4	4	15	5	4	5	4	4	22	5	5	4	14
24	4	4	5	13	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14
25	4	4	3	12	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	24	5	3	5	13

26	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12
27	5	4	5	14	3	4	5	4	16	4	5	4	5	5	23	3	5	5	13
28	5	4	4	13	4	4	4	3	15	4	5	5	5	5	24	5	4	4	13
29	5	4	5	14	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14
30	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	12
31	4	4	5	13	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14
32	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	14
33	4	5	5	14	5	4	5	4	18	3	5	4	4	3	19	5	3	5	13
34	3	5	5	13	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14
35	5	3	4	12	4	5	4	4	17	3	5	4	5	4	21	5	4	3	12
36	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14
37	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	2	4	21	5	5	5	15
38	5	4	5	14	5	4	5	5	19	5	4	5	5	3	22	5	4	5	14
39	5	4	4	13	4	4	3	4	15	4	3	4	5	5	21	4	5	3	12
40	5	4	5	14	5	4	5	5	19	5	4	5	3	4	21	5	4	3	12
41	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	24	3	5	5	13
42	4	4	4	12	4	3	5	5	17	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14
43	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
44	5	5	4	14	3	4	5	4	16	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
45	4	5	5	14	5	5	4	5	19	5	3	5	3	3	16	3	4	4	11
46	4	3	5	12	5	5	5	5	20	5	2	4	5	5	21	5	4	4	13
47	4	5	5	14	5	4	5	4	18	3	5	4	4	3	19	5	3	5	13
48	3	5	5	13	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14
49	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
50	5	5	4	14	3	4	5	4	16	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
51	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
52	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14
53	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	24	3	5	5	13

LAMPIRAN 3
DESKRIPSI RESPONDEN

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	48	90,6%
2	Perempuan	5	9,4%
Total		53	100%

Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20-35 Tahun	22	41,5%
2	36-60 Tahun	31	58,5%
Total		53	100%

LAMPIRAN 4
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

No	Disiplin Kerja	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X1.1	0	0	4	16	33	53
2	X1.2	0	0	4	30	19	53
3	X1.3	0	1	1	12	39	53

No	Pengalaman Kerja	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X2.1	0	0	5	19	29	53
2	X2.2	0	0	3	23	27	53
3	X2.3	0	0	2	17	34	53
4	X2.4	0	0	0	20	33	53

No	Kompensasi	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X3.1	0	0	6	19	28	53
2	X3.2	0	2	4	16	31	53
3	X3.3	0	0	0	23	30	53
4	X3.4	0	0	0	20	33	53
5	X3.5	0	2	4	17	30	53

No	Kinerja Karyawan	STS	KS	N	S	SS	Total
1	X1.1	0	0	6	14	33	53
2	X1.2	0	0	4	21	28	53
3	X1.3	0	0	6	15	32	53

LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,278	0,396	Valid
	X1.2	0,278	0,492	Valid
	X1.3	0,278	0,511	Valid

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,278	0,705	Valid
	X2.2	0,278	0,551	Valid
	X2.3	0,278	0,447	Valid
	X2.3	0,278	0,792	Valid

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (X3)				
X3	X3.1	0,278	0,728	Valid
	X3.2	0,278	0,822	Valid
	X3.3	0,278	0,392	Valid
	X3.4	0,278	0,579	Valid
	X3.5	0,278	0,781	Valid

Variabel	Indikator	R Tabel 5% (60)	R Hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y	Y.1	0,278	0,429	Valid
	Y.2	0,278	0,468	Valid
	Y.3	0,278	0,626	Valid

LAMPIRAN 6

UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Reabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,700	0,756	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,700	0,788	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,700	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	0,743	Reliabel

LAMPIRAN 7

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86217265
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,103
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,841
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8
UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,943	1,061	Tidak Ada Multikolonieritas
Pengalaman Kerja (X2)	0,951	1,051	Tidak Ada Multikolonieritas
Kompensasi (X3)	0,991	1,009	Tidak Ada Multikolonieritas

LAMPIRAN 9
1. UJI HEKTEROKEDASITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,073	1,296		,828	,411
	TOTAL_X1	,072	,078	,134	,923	,360
	TOTAL_X2	-,024	,044	-,078	-,543	,590
	TOTAL_X3	-,040	,033	-,170	-1,202	,235

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 10
ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	2.688		2.435	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.196	.158	.135	2.602	.003
	Pengalaman Kerja (X2)	.192	.088	.134	2.502	.002
	Kompensasi (X3)	.256	.067	.477	3.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 11**UJI KOEFISIENDETERMINASI****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.617	3.37756	1.491

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

LAMPIRAN 12**UJI T**

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,003	0,05	2,602	2,012	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,002	0,05	2,502	2,012	Signifikan
Kompensasi (X3)	0,000	0,05	3,809	2,012	Signifikan

LAMPIRAN 13**UJI F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.904	3	4.968	6.131	.001 ^b
	Residual	37.276	46	.810		
	Total	52.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN 14 T TABEL

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 15
F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78

