

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
KOPERASI USAHA MIKRO PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GRESIK**

ENDRA KURNIAWAN
Email : edla7282@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik, dengan sampel sejumlah 39 orang karyawan di lingkungan Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan yang meliputi Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Harian Lepas (THL).

Penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan metode survey. Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS yang terdiri dari uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji R, uji t, dan uji F.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) variabel kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) variabel disiplin kerja kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Kata Kunci : **kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Department of Cooperatives, Micro, Industry and Trade, Gresik Regency, with a sample of 39 employees within the Department of Cooperatives, Industry, and Trade which include Civil Servants and Freelancers (THL).

The research used is a quantitative approach with explanatory research and survey methods. The independent variables in this study were compensation and work discipline. The data that has been obtained is then analyzed with the SPSS application which consists of testing research instruments (validity and reliability). Hypothesis testing is done by R test, t test, and F test.

The results of data analysis show that: 1) work compensation variables have a significant effect on employee performance, 2) work discipline variables have a less significant effect on employee performance, 3) work compensation and work discipline simultaneously have an influence on employee performance at the Cooperatives, Micro Enterprises, Gresik Regency Industry and Trade.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian SDM yang berguna esensial dan harus diperhatikan oleh para eksekutif perusahaan untuk memastikan eksistensi organisasi mereka karena persaingan dalam teknologi global semakin ketat. Seorang penentu kecepatan harus terus-menerus mengelola dan mengembangkan sumber daya yang mereka miliki, termasuk meningkatkan bidang dan fokus pada kinerja umum staf mereka, untuk mempertahankan kesuksesan dan kelangsungan bisnis. Menemukan faktor manusia adalah komponen penting dari organisasi mana pun, dan untuk mempertahankan dan meningkatkan standar sumber daya manusia, kontrol yang memadai harus ada. Setiap perusahaan seringkali memiliki divisi terpisah yang mengawasi tahap ketenagakerjaan, juga dikenal sebagai tahap karyawan. Akibatnya, departemen personalia bertanggung jawab atas segalanya mulai dari mempekerjakan karyawan baru hingga merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan hingga memecat pekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia ini, terutama mengingat banyaknya masalah yang belakangan ini muncul seputar ketenagakerjaan, terutama bagi karyawan perusahaan. Masalah-masalah ini termasuk permintaan gaji yang lebih tinggi, kompensasi, keamanan penggantian, dan hal-hal lain.

Kinerja karyawan akan meningkat dengan bantuan kompensasi yang adil dan akurat, dan pekerjaan yang baik diharapkan dari mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa setiap orang tampil berbeda dalam praktiknya. Selain itu, memberikan hadiah dalam bentuk uang tunai atau barang memuaskan keinginan mereka. Apa yang telah mereka kontribusikan atau lakukan untuk perusahaan atau perusahaan akan tercermin dalam kompensasi yang akan mereka terima. Memberikan kompensasi dengan cara yang benar dapat membuat tenaga kerja merasa puas dan termotivasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi atau pemberi kerja.

Mesin Reimbursement digunakan terutama untuk menumbuhkan fokus bersama di seluruh komunitas dan mendorong kolaborasi dengan organisasi dan kelompok. Karyawan diharapkan memahami bahwa tindakan tujuan ini dilakukan oleh agensi untuk memenuhi keinginan pribadi personel. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan uang, kebutuhan akan kesuksesan, kebutuhan akan penghargaan, dan sebagainya. Dari segi organisasi, remunerasi didasarkan

pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pembayaran kembali, majikan menginginkan karyawan untuk mendapatkan kebanggaan di tempat kerja yang merupakan pemenuhan pekerjaan mereka yang memungkinkan Anda untuk memberikan ciri-ciri karyawan dalam subjek pekerjaan mereka yang dalam jangka panjang bahkan dapat melihat pertumbuhan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam organisasi bisnis, topik pekerjaan dapat menjadi sangat penting untuk mengetahui seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan memahami tujuan perusahaan. Seorang pekerja diatur oleh tempat kerja untuk mematuhi semua standar, aturan, dan peraturan yang relevan dengan operasi komersial. Disiplin kerja ini diterapkan untuk memudahkan karyawan menyelesaikan tugasnya, memastikan tujuan organisasi tercapai tepat waktu, serta efisien dan ramah lingkungan.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Sedarmayanti (2011), disiplin adalah persyaratan untuk mengoreksi atau menghukum karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan organisasi. Area adalah suatu jenis manajemen yang memastikan bahwa pekerjaan karyawan selalu dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang relevan.

Tingkat absensi menunjukkan rendahnya tingkat kepegawaian. Semakin banyak ketidakhadiran, semakin sulit bagi korporasi untuk beroperasi; di sisi lain, jika absen rendah, sektor korporasi akan berkembang pesat. Karakter seorang pekerja yang secara aktif mematuhi norma atau peraturan organisasi yang menguntungkan yang memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah topik penelitian. Topik tersebut harus dilihat sebagai cara untuk melatih anggota staf untuk melaksanakan kebijakan perusahaan. Total kinerja karyawan meningkat ketika tingkat disiplin meningkat. kinerja keseluruhan yang paling berguna adalah salah satu tujuan yang harus diselesaikan dengan menggunakan kontrol organisasi, termasuk kelompok yang terlibat dalam penawaran penerbangan. itu karena tingkat disiplin adalah sesuatu yang mampu menciptakan keuntungan agresif bagi korporasi. kinerja keseluruhan yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen organisasi telah mampu menjalankan instansi secara efisien dan efektif.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik yang biasa disingkat dengan Diskoperindag Gresik merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu kepala

daerah untuk pelaksanaan bagan pemerintah pada bidang koperasi, usaha mikro, perindustrian dan perdagangan. Dengan karyawan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) yang biasa disebut dengan Tenaga Harian Iepas (THI). Semua unsur pegawai di Lingkungan kantor Diskoperindag memiliki tugas dan fungsi masing-masing agar kegiatan yang telah dijabarkan dalam program kerja instansi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk mencapai target yang dicapai tentunya diperlukan kinerja yang maksimal dari seluruh pegawai/karyawan di dalamnya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Analisa ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis analisa eksplanatori, yaitu kausalitas menjelaskan hubungan antar variabel melalui pemeriksaan spekulasi. Jenis analisa ini berubah menjadi pemikiran yang dipilih tentang tujuan yang akan dilakukan terdiri dari upaya untuk memberikan penjelasan atas hubungan dan pengaruh yang terjadi antara kuesioner sebagai alat seri data primer.

Metode yang digunakan dalam analisa ini adalah teknik survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan mudah guna menguji hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan terlebih dahulu. meskipun bentuk analisa ini dikategorikan sebagai analisa kausal komparatif. Analisa kausal komparatif adalah analisa yang berusaha menciptakan suatu motif dan akibat pacaran (Sugiyono, 2012:29).

Pemilihan jenis analisa kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah analisa ini mengukur Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja karyawan Disperindag Gresik.

3.2 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah lingkungan umum yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang yang memiliki atribut dan karakteristik yang baik yang dapat diteliti dan dari mana kesimpulan dapat dibuat. Benda dan teknologi alam lainnya juga merupakan bagian dari populasi selain manusia. Populasi juga mencakup semua sifat/sifat yang dimiliki oleh hal dan topik tertentu, bukan hanya kuantitas item/subjek yang diteliti, menurut Sugiyono (2015: delapan puluh). 157 orang yang menjadi populasi Disperindag Gresik untuk pengamatan ini adalah semua

karyawan, termasuk 74 pegawai pemerintah dan 83 pekerja harian lepas.

B. Sampel

PoIa tersebut merupakan bagian dari keragaman dan sifat-sifat yang dimiliki oleh masyarakat. Jika populasinya besar dan tidak mungkin penganalisa melihat keseluruhan populasi di dalamnya, Sugiyono, (2015: delapan puluh satu). Dalam hal ini, populasi penuh atau seluruh pegawai Disperindag Gresik menjadi 157 orang, sedangkan menurut Sugiyono, cara pengambilan sampel terdiri dari kemungkinan sampling dan non-chance sampling. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, khususnya pengambilan sampel populasi kontributor dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dengan bantuan perhitungan statistik, variasi sampel dapat ditentukan. Menurut Arikunto (2012:120), pengambilan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus di bawah ini :

$$n = 25\% \times N$$

dimana :

$$n = \text{Sampel}$$

$$N = \text{Populasi}$$

$$n = 25\% \times 157$$

$$n = 39,25$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak 39 responden

3.3 Definisi Operasional dan Variabel

A. Variabel Analisa

Sifat, karakteristik, atau nilai seseorang, benda, atau tindakan yang memiliki perubahan tertentu yang diputuskan oleh analis untuk diteliti dan dari mana kesimpulan ditarik dikenal sebagai variabel analisis (Sugiyono, 2012: 60-64). Tiga variabel dapat dipergunakan disini adalah:

1. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Dalam analisa ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).
2. Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

Variabel bebas dalam analisa ini adalah Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

B. Definisi Operasional

1. Kompensasi

Karyawan diberi kompensasi sebagai pengganti kontribusi mereka kepada perusahaan dalam bentuk layanan (RivaI, 2011: 357). Indikator kompensasi yang digunakan dalam analisis ini adalah :

- a. Gaji yang diterima sesuai dan memuaskan.
- b. Tunjangan yang diberikan sesuai harapan.
- c. Bonus yang diterima meningkatkan motivasi kerja.
- d. Instansi memberikan bonus secara adil kepada setiap karyawan.
- e. Lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja.
- f. Instansi memberikan kebebasan hak cuti kepada karyawan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin karyawan mengacu pada kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan praktik kerja yang telah ditetapkan. Disiplin adalah pengadopsian sikap, perilaku, dan perilaku yang mematuhi norma-norma organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2012: 87). Berikut adalah indikator disiplin kerja yang digunakan dalam analisis ini:

- a. Patuhi semua aturan yang ditetapkan oleh agensi.
- b. Tanggung jawab dalam kewajiban dan tugas.
- c. Tingkat ketidakhadiran.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Indikator kinerja pegawai yang termasuk dalam investigasi ini antara lain (Mathis, 2014:78) :

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas Kerja.
- c. Kerja Sama.
- d. Pemanfaatan Waktu.

3.4. Metode Pengumpulan data

Sumber data yang digunakan dalam analisa ini adalah

A. Data Primer

Data primer adalah informasi yang pertama kali diamati dan dicatat serta dikumpulkan langsung dari sumbernya (Marzuki dalam Siska, 2011:35). Data dari

kuesioner merupakan mayoritas data dalam penelitian ini.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang belum dikumpulkan oleh analis (Marzuki dalam Siska, 2011, 36). Informasi sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber perpustakaan, termasuk buku, jurnal, dan makalah lain yang terkait dengan materi pelajaran untuk analisis ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

A. Wawancara

Ketika seorang analis ingin melakukan penyelidikan pendahuluan, wawancara digunakan sebagai strategi pengumpulan data untuk mengidentifikasi masalah yang perlu dikaji serta ketika analis ingin mendapatkan lebih banyak detail dari responden (Sugiyono, 2012: 137) :

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan tertulis yang cepat dan menantang (Sugiyono, 2012: 137).

Responden dalam analisis ini adalah pegawai Disperindag Gresik, dan kuisisioner ditujukan kepada mereka. Skala lkert, skala yang dapat digunakan untuk menguji sikap, penilaian, dan persepsi seseorang atau organisasi manusia tentang fenomena, muncul untuk menentukan muatan penilaian dampak dari kuisisioner dalam situasi ini. sosial (Djaali, 2013:28). Skala lkert yang digunakan untuk menjawab tahap deklarasi analisa memiliki V kategori seperti yang ditawarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Tingkat Penilaian Jawaban

Keterangan	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Freddy Rangkuti (2011:66)

2. Teknik Dokumentasi

Data dikumpulkan dengan mengutip langsung informasi yang dikumpulkan dari perusahaan, termasuk profil, riwayat perusahaan, dan informasi lainnya.

3. Studi Kepustakaan

Menganalisis, menganalisis, mengamati, dan mengidentifikasi informasi yang ada dalam literatur (dengan membaca sumber, bahan referensi, atau hasil analisis lainnya) untuk mendukung analisis semuanya digunakan sebagai prosedur pengumpulan data.

3.6 Analisa Data

Evaluasi data merupakan komponen krusial dari pendekatan saintifik, karena dengan mempelajari statistika dapat menerima cara dan cara yang bermanfaat dalam memecahkan masalah studi. Untuk memudahkan analisa fakta, informasi yang diterima harus disederhanakan terlebih dahulu. yang berarti bahwa data yang diperoleh dari analisa harus diatur sedemikian rupa sehingga menjadi fakta biasa. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu penggantian mata pelajaran dan kinerja pegawai pada Disperindag Gresik, maka digunakan evaluasi data kuantitatif dengan analisa rute. Analisa data dari informasi yang telah diperoleh pada analisa ini adalah sebagai berikut :

A. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dievaluasi melalui pengujian validitas. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat digunakan untuk mengukur hal-hal yang hendak dinilai. (Ghozali 2011:45). Kuesioner yang valid atau tidak valid sama-sama memiliki banyak validitas. Metode validitas yang lebih akurat, bagaimanapun, memiliki validitas yang buruk. Penulis dalam hal ini menggunakan aplikasi SPSS 16. Jumlah variasi sinyal yang diambil menggunakan konstruk/variabel Advanced Laten adalah ukuran validitas dalam analisis ini. Nilai ekstrak varian minimal 0,50 dianggap ideal. Pernyataan dalam kuesioner mungkin tidak didasarkan pada frase atau kata yang tepat, yang mengarah ke interpretasi yang luar biasa. Pernyataan yang valid dapat diteruskan ke tahap uji reliabilitas sedangkan item atau pernyataan yang tidak valid akan dihilangkan dan tidak diperiksa (uji reliabilitas).

B. Uji Reliabilitas

Alat untuk menentukan reliabilitas survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau kumpulan. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan terkadang konsisten atau tegas, kuesioner disebut dapat diandalkan atau dapat diandalkan (Ghozali 2011:41). Dengan memilih menu analisis, submenu dimensi, kemudian analisis reliabilitas pada SPSS, maka uji reliabilitas dapat dilakukan. Uji alfa Alpha Cronbach dapat digunakan untuk mengetahui hasil analisis. Jika sebuah rakitan atau variabel menghasilkan biaya alfa cronbach lebih besar dari 0,6 maka dikatakan dapat dipercaya (Nunnally dalam Ghozali, 2011:44).

C. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah sampel uji coba berasal dari populasi uji coba yang berdistribusi normal atau tidak, jika sampel uji coba yang diperoleh berdistribusi normal maka analisa Lebih Lanjut menggunakan statistik parametrik, jika sampel uji coba yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka analisa Lebih Lanjut menggunakan statistika non parametrik. Pasangan hipotesis yang diuji sesuai dengan rumusan hipotesis, yaitu sebagai berikut.

H_0 = Populasi uji coba berdistribusi normal

H_1 = Populasi uji coba tidak berdistribusi normal

Uji normalitas yang dapat digunakan diantaranya adalah:

1. Uji Chi-square

2. Uji lifors

3. Uji KoImogorov-Smirnov – SPSS

Pada analisa kali ini uji normalitas akan dilakukan menggunakan metode KoImogorov Smirnov menggunakan aplikasi SPSS.

D. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat interkorelasi atau kolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi, interkorelasi adalah hubungan linier atau signifikan antara satu variabel independen atau variabel prediktor dan variabel prediktor lainnya. Korelasi antara variabel independen, nilai VIF dan Toleransi, Nilai Eigen dan nilai Indeks Kondisi, dan standard error koefisien beta atau koefisien regresi parsial merupakan indikator interkorelasi.

E. Uji Heterokedastisitas

Agar model regresi yang kita pakai tidak bias, maka uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi yang

harus dilalui. Pada aplikasi SPSS, metode Glejser dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas.

F. Koefisien Determinasi (R²)

Seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R²). Karena telah dikoreksi jumlah variabel independen, maka koefisien determinasi ditunjukkan pada keluaran SPSS sebagai adjusted R-square pada tabel ringkasan model (Ghozali, 2005:83).

G. Uji t

umumnya mencerminkan jumlah di mana satu variabel independen dapat menjelaskan varians dependen saja. Hasilnya signifikan karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 84).

H. Uji f (uji simultan)

Tes f pada dasarnya mengungkapkan apakah semua variabel tidak bias atau independen yang dilindungi dalam versi memiliki dampak bersama pada variabel yang ditetapkan atau yang ditetapkan. Probabilitasnya Lebih kecil dari nol,05, maka hasilnya cukup besar artinya ada pengaruh variabel yang tidak memihak secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:84)

F Lihat adalah koefisien Lihat ini dilakukan secara bersamaan dan bersamaan. Metode pengujian statistik dengan metode ini paling sering digunakan untuk membandingkan dua atau lebih potongan informasi. Ini menemukan skala varians menggunakan solusi iteratif untuk setiap objek atau fakta. Teknik pengujian dengan metode ini umumnya dilakukan pada eksperimen group sampling dengan sub-group sample. F-check bertujuan untuk melihat variabel yang tidak bias secara simultan atau kolektif.

Dengan menggunakan metode F tabel, nilai dapat ditemukan sebagai penilaian. Harga manakah yang akan menentukan apakah suatu pengujian dengan menggunakan f hitung dapat digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya suatu sampel.

Pengertian Uji F Menurut Para Ahli. Setelah memahami tentang arti dari cek f seperti yang telah kami sebutkan di atas. kami juga akan berbicara tentang arti dari f Lihat menurut para profesional. Menurut Ghozali (2012; 98), statistik f melihat tujuan untuk menunjukkan

apakah variabel imparsial yang dicakup ini dapat memiliki dampak simultan dan besar-besaran pada variabel dependen atau tidak.

ini menunjukkan, jika biaya f tabel memiliki hasil yang Lebih kecil dari biaya f yang dihitung. Kemudian spekulasi peluang menyatakan bahwa semua variabel yang tidak memihak (variabel bebas) secara bersamaan memiliki dampak yang cukup besar pada variabel terstruktur (variabel terikat).

Rumus Uji F. Ada banyak rumus yang ditawarkan oleh berbagai analisis untuk menghitung uji F. Rumus uji f dapat digunakan untuk menghitung uji statistik f. Dimana dalam tes Formulasi F digunakan aritmetika, khususnya :

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

R² = koefisien determinasi
n = jumlah data
k = jumlah variabel independen

Rumus uji f biasanya digunakan sebagai parameter untuk menentukan uji simultan saat melakukan uji linear berganda. Oleh karena itu, tujuan pengujian simultan ini adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh kumpulan faktor independen.

Membandingkan f hitung dan f tabel merupakan langkah awal dalam melakukan uji f. Dapat dianggap bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen jika f hitung melebihi f tabel, atau dapat diputuskan untuk mengadopsi H1 hipotesis bersamaan.

Selain itu, sebaiknya f hitung lebih kecil dari f tabel karena hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak secara bersamaan atau sekelompok variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nah, preferensi analisis yang akan menentukan tingkat signifikansi yang digunakan untuk pengujian menggunakan metode ini, meskipun biasanya pengujian tersebut menggunakan tingkat kepercayaan (signifikansi) 1%, 5%, dan juga 10%.

Langkah - Langkah Implementasi Uji F. Uji signifikansi mode regresi adalah nama lain untuk uji F. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X1, X2,

dan X3 terhadap variabel Y dilakukan uji statistik f. Prosedur berikut harus diambil untuk menguji teori;

1. Menentukan Hipotesis

Anda dapat menerapkan pengetahuan berikut untuk menentukan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu analisis:

Jika Fhitung dan Ftabel keduanya menghasilkan pengembalian Ho, maka b sama dengan 0. Jika demikian, maka faktor independen tidak memiliki dampak yang terlihat pada variabel dependen. Sedangkan jika $H_0: b = 1$ merupakan hasil simultan dari F hitung dan F tabl. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel dependen secara independen berpengaruh signifikan.

2. Menentukan Ievel Of Significance

Level signifikan Penganalisa mampu memutuskan. Namun, teknik uji f seringkali menggunakan taraf signifikansi 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%).

3. Melihat Nilai F (hitung)

Keluaran pada tabel ANOVA di SPSS dapat dilihat untuk menentukan nilai F yang dihitung. Kemudian bandingkan dengan f tabel I setelah itu. Kriteria penerimaan dan penolakan Ho ditentukan oleh nilai ini.

Dengan memeriksa tingkat kemungkinan, seseorang dapat menentukan standar untuk menerima dan menolak Ho. Nilai Ho diabaikan jika signifikansinya kurang dari 0,05. Ho dianggap diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji t sering disebut sebagai uji parsial. yaitu, untuk mengevaluasi bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependennya sendiri.

Tingkat signifikansi koefisien regresi pada dasarnya dinilai dengan menggunakan uji t. Jika koefisien regresi signifikan menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel independen (penjelas) memiliki pengaruh terhadap penjelasan variabel dependen. $H_0 = 0$ digunakan untuk menguji koefisien hipotesis. Untuk itu, prosedur penggunaan uji t untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

-Tentukan Ho dan Ha

(Tidak ada hubungan yang terlihat antara variabel dependen dan independen) (Interaksi antara variabel independen dan dependen signifikan.)

-Tentukan Ievel of Significance

Ievel of Significance yang di gunakan sebesar 5% atau (α) = 0,05

-Menentukan nilai t (t hitung)

Melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan t tabel.

-menentukan kriteria penerimaan dan penolakan Ho sebagai berikut ;

Jika Signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

Jika Signifikansi > 0,05 maka Ho diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden survei khawatir dalam melihat gambaran selanjutnya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat sekolah dan masa kerja. garis besar responden dapat dijelaskan di dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – Laki	17	44%
Perempuan	22	56%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.2.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun	7	17%
25 < tahun < 40	25	66%
>40 tahun	7	17%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.3.
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	17	44%
Sarjana (S1)	15	39%
Pasca Sarjana (S2)	7	17%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Tabel IV.4.
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 5 tahun	14	35%
5 – 10 tahun	18	48%
>10 tahun	7	17%
Total	39	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.1. Hal ini dapat dilihat bahwa masyarakat umum responden adalah wanita sebanyak 22 orang (56%) dan laki-laki sebanyak 17 orang (empat puluh empat%). Lansia <25 tahun sebanyak 7 orang atau 17% dan pegawai berusia >40 tahun sebanyak 7 orang atau 17%. terutama berdasarkan tabel 4.3. Diketahui, sebanyak 17 responden atau 44% merupakan lulusan fakultas yang berlebihan, sebanyak 15 responden atau 39% pegawai yang tamatan Sarjana (S1) dan sebanyak 7 responden atau 17% personel yang tamatan Pascasarjana (S2). berdasarkan sepenuhnya pada meja 4.3. Diketahui bahwa masa kerja karyawan > 10 tahun sebanyak 7 responden atau 17%, sebanyak 14 responden atau 35% masa kerja < 5 tahun, dan sebanyak 18 responden atau 48% karyawan bekerja 5 tahun -10 tahun.

4.2. Rekapitulasi Hasil Survey

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi skor atau nilai dari beberapa pertanyaan atau indikator dalam kuesioner yang dibagikan kepada 39 responden.

Tabel 4.5.
Variabel Independen Kompensasi (X1)

Responden	Indikator							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	3	4	4	3	3	4	5	26
3	4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	5	4	4	5	4	4	30
5	5	4	4	3	4	4	5	29
6	4	4	3	3	4	4	4	26
7	4	4	4	4	5	5	5	31
8	4	4	5	4	4	4	5	30
9	5	4	4	4	5	4	4	30
10	4	5	4	5	4	5	4	31
11	5	4	5	4	5	4	4	31
12	4	5	4	4	5	4	4	30
13	5	4	4	5	4	5	4	31
14	4	4	5	4	4	5	4	30
15	4	4	5	4	5	5	5	32
16	5	4	5	4	5	4	4	31
17	5	4	5	4	5	5	5	33
18	4	5	5	4	4	5	5	32
19	5	5	4	4	5	4	4	31
20	4	5	5	5	5	5	5	34
21	5	5	4	5	4	5	4	32
22	4	4	5	4	5	5	4	31
23	5	4	5	4	4	5	5	32
24	5	4	4	5	4	4	5	31
25	5	4	5	4	4	4	5	31
26	5	4	5	5	5	5	5	34
27	5	4	4	5	4	5	5	32
28	5	4	4	5	4	5	4	31
29	4	5	4	5	5	4	5	32
30	4	5	4	4	5	5	5	32
31	5	5	4	5	5	5	5	34
32	4	5	5	5	5	5	5	34
33	4	5	5	5	5	5	5	34
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	4	5	5	34
36	5	5	5	5	4	5	5	34
37	4	5	4	4	4	5	5	31
38	4	4	5	5	4	5	5	32
39	5	4	5	5	4	5	5	33

Tabel 4.6.
Variabel Independen Disiplin Kerja (X2)

Responden	Indikator					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	5	4	4	21
2	4	4	4	5	4	21
3	3	5	4	5	4	21
4	5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	5	4	22
6	4	5	4	5	4	22
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	5	4	5	22
10	5	5	4	5	4	23
11	4	5	5	5	5	24
12	5	4	5	4	5	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	5	4	4	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	5	5	23
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	5	22
21	5	5	4	5	4	23
22	4	5	4	5	5	23
23	5	4	3	4	5	21
24	4	5	4	4	5	22
25	4	3	3	3	4	17
26	3	4	4	3	4	18
27	3	4	3	4	3	17
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	5	24
31	5	4	4	5	5	23
32	4	3	4	4	3	18
33	5	5	5	5	5	25
34	3	4	3	4	5	19
35	5	5	5	4	5	24
36	4	5	5	5	5	24
37	5	4	5	5	4	23
38	5	4	5	4	3	21
39	5	5	5	5	5	25

Tabel 4.7.
Variabel Dependent Kinerja (Y)

Responden	Indikator										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	39
2	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	38
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	38
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
6	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42
7	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	40
8	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	38
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
10	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
11	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
12	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
13	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
15	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	38
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
19	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
20	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
24	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
25	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
26	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
27	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
28	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
29	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
30	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
31	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
39	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47

4.3. Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan instrumen yang digunakan dalam kuesioner analisa. Jika valid, maka dapat dilanjutkan dalam uji berikutnya. Kevalidan instrumen dilihat dari nilai rtabel harus Lebih besar dari nilai rtabel. Nilai rtabel pada analisa ini adalah 0,316. Kevalidan instrumen dalam analisa ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8.
Validitas Instrumen

Kategori	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Ket
Kompensasi (X1)				
X1.1	0,410	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.2	0,413	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.3	0,654	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.4	0,802	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.5	0,410	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.6	0,657	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X1.7	0,482	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	0,641	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X2.2	0,688	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X2.3	0,665	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X2.4	0,667	0,316	rhitung > rtabel	Valid
X2.5	0,653	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Kinerja (Y)				
Y.1	0,649	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.2	0,399	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.3	0,555	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.4	0,586	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.5	0,426	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.6	0,421	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.7	0,600	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.8	0,630	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.9	0,523	0,316	rhitung > rtabel	Valid
Y.10	0,652	0,316	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah

Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam kuesioner valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi dari instrumen – instrumen yang digunakan dalam analisa. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha Lebih dari 0,6. Berikut ini dijelaskan hasil uji reliabilitas instrumen dalam kuesioner analisa:

Tabel 4.9.
Reliabilitas Instrumen

Kategori	cronbach alpha	rujukan alpha	Kesimpulan	Ket
Kompensasi (X1)	0,622	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,678	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,738	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam analisa ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam analisa ini normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dapat menggunakan salah satunya dengan metode Kolmogorov Smirnov. Data dinyatakan mempunyai distribusi normal apabila nilai

Asymptomatic Significance dari variabel Unstandardized Residual $> 0,05$. Hasil uji normalitas data dalam analisa ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.10.
Hasil Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov

Variabel	Asymp. Sig	A	Keterangan
Unstandardized Residual	0,063	0,05	Normal

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam analisa ini mempunyai distribusi normal karena nilai Asymptomatic Significance $> 0,05$.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah korelasi antara variabel bebas atau tidak bias ditentukan oleh versi regresi. Multikolinieritas ini berdampak membuat pola menjadi terlalu bervariasi. karenanya ketika koefisien dievaluasi, t-hitung keseluruhan mungkin lebih kecil dari t-tabel karena kesalahan biasanya besar. Ini menyiratkan bahwa variabel yang tidak bias, yang mungkin didorong oleh variabel berbasis, tidak memiliki hubungan linier.

Faktor-faktor dari tolerance cost dan cost of variance inflation dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas pada versi regresi (VIF). Keberagaman variabel independen terpilih yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya diukur dengan nilai tolerance. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$ dan menunjukkan kolinieritas yang tinggi, biaya toleransi yang rendah sebanding dengan biaya VIF yang berlebihan. Untuk nilai toleransi 0,10 atau biaya VIF di atas kisaran 10, berlaku penurunan biaya. Pemeriksaan multikolinieritas pada catatan ini memiliki hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Standar nilai Tolerance	Nilai VIF	Standar nilai VIF	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	1,000	$> 0,10$	1,000	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	1,000	$> 0,10$	1,000	< 10	

Sumber : Data diolah

Terlihat jelas dari tabel di atas bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. maka data analisa tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji ini berusaha untuk menentukan apakah mungkin ada varians yang tidak menguntungkan antara residual dalam pernyataan yang berbeda dalam model

regresi. Heteroskedastisitas adalah istilah untuk situasi di mana varian berbeda. Grafik scatterplot atau perkiraan biaya kesalahan residual berbasis variabel adalah dua metode untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas dalam beberapa model regresi linier. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada sampel unik dan data tidak menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y. Heteroskedastisitas mungkin tidak ada dalam model penelitian yang baik. Melihat data dalam analisis ini, efek dari terjadinya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Glejser

Variabel	Nilai Probabilitas	Standar Nilai Probabilitas	Kesimpulan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,998	0,050	Nilai probabilitas lebih dari 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,817	0,050	Nilai probabilitas lebih dari 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah

f. Uji R (Determinasi)

Koefisien kemauan dalam regresi Linier sering diartikan sebagai seberapa besar potensi semua variabel yang tidak memihak untuk menjelaskan varians dari variabel terstruktur. tanpa diragukan Lagi, koefisien kemauan dihitung dengan menggunakan kuadrat Koefisien Korelasi (R) atau Rkuadrat. Nilai kemauan dalam analisa ini adalah nol.281 karena hal tersebut variabel tidak bias kompensasi kerja dan subjek Karya secara bersamaan atau bersamaan mempengaruhi atau berdampak sebesar 28,1% terhadap kinerja pegawai Disperindag.

g. Uji t (parsial)

T-Lihat ini disebut cek parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruh setiap variabel yang tidak memihak bagi saya terhadap variabel terstruktur. Pengecekan ini dapat dilakukan dengan menggunakan membandingkan t mengandaikan dengan t tabel atau dengan cara mencari di kolom kepentingan di setiap nomor t hitung, proses pemeriksaan t identik dengan F Lihat (Lihat perhitungan SPSS pada Regresi Koefisien versi lengkap / memasukkan). Nilai t hitung dalam analisa ini sebesar 3,752 untuk variabel kompensasi kerja (X1) dan Lebih besar dari t tabel harga sebesar 1,685, sehingga dapat disimpulkan bahwa pembayaran kembali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan harga t pada variabel bidang pengecatan (X2) menunjukkan nilai -0,012 karena hal tersebut tidak Lagi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja

personel Disperindag. Hal ini karena kebijakan yang bersih dan prinsip tugas dan kemampuan personel sebenarnya telah diatur dalam aturan umum dan mengikat, sehingga mau tidak mau personel harus disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Meski kini sudah tidak disiplin, mereka tetap akan dipaksakan melalui aturan dan kewajiban yang membuat personel harus selalu mematuhi kebijakan dan seluruh tugas tepat waktu.

h. Uji F

Tinjauan F disebut sebagai uji Simultan atau uji mode/uji Anova, yaitu tes untuk melihat bagaimana dampak gabungan setiap variabel independen pada variabel dasar akan diterjemahkan ke dalam. Atau untuk mengecek apakah versi regresi yang kita buat sudah ideal/besar atau tidak Lagi diinginkan/tidak hebat.

Dalam hal ini Lihatlah, biaya F adalah 7,038 dan Lebih tinggi dari biaya Ftabel sebesar 4,098 dan nilai pentingnya 0,003 Lebih kecil dari nol,05. akibatnya, dapat dikatakan bahwa kedua variabel yang tidak memihak (kompensasi Karya dan Lapangan Karya) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja personel Gresik dan Disperindag. Dari konsekuensi regresi, persamaan $Y=18,783 + 0,795X1 - nol,003X2$.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam analisa kali ini dapat disimpulkan bahwa:
a.Kompensasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disperindag
b.Disiplin Kerja kurang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disperindag
c.Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Diskoperindag.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat kami sampaikan dalam analisa ini adalah :
a.Melakukan analisa Lebih lanjut tentang faktor apa saja yang menyebabkan disiplin kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik, karena yang ditulis oleh penulis dalam bab pembahasan hanya dugaan dan perlu dibuktikan secara ilmiah.
b.Meneliti variabel Selain yang mempengaruhi Kinerja karyawan Disperindag Gresik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, edisi empat belas. PT.Rineka Cipta: Jakarta
- Febrianti, Sasti Widia. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Makassar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ferisman, Gulo. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan*. Skripsi. Universitas Medan Area
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astrabrata Bali : Denpasar
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke dua*. BPFE:Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hatimah, Husnul. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Isvandiari, Any. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA Volume 11 No. 1 Agustus 2017 hal 1-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Nurpratama, Meddy. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD*. Bumi Wiralodra Indramayu. Jurnal Investasi. Volume 5 No. 1 April 2019 hal 1-11
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Rahmadani, Fitri. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rachmawati, Kusdyah Ike. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *Measuring Customer Satisfaction*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Sesilya. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura*. Jurnal Agora Volume 5 No 3 (2017) hal. 1-9
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi, dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. Jakarta:CV Haji Mas Agung
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sofyandi, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Wairooy, Ali. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Jurnal

Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi
Perkantoran Volume 4 No 1 (2017) hal. 1-10.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ke tiga. :
Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

<https://www.bkn.go.id/berita/baru-35-instansi-pemerintah-berkategori-baik-dalam-penerapan-menajemen-kinerja-pns>. Diakses tanggal 6 Oktober 2021